

# Los pactos de seguridad sindical: Algunas decisiones recientes

por el Académico de Número

Excmo. Sr. D. MANUEL ALONSO OLEA (\*)

## I. INTRODUCCION

Se denominan pactos de seguridad sindical los concertados entre los representantes de los trabajadores y el empresario o sus representantes, que tienen como finalidad general sostener o robustecer a un sindicato determinado frente a los demás sindicatos o frente a colectividades no sindicadas, o a aquéllos en general frente a éstas. El pacto puede ser autónomo o formar parte de un convenio colectivo; puede ser un pacto expreso o integrarse dentro de los muchos tácitos, o de las costumbres, que componen el entramado de las relaciones industriales.

La finalidad directa e inmediata del pacto es la dicha, lo que no obsta para que pueda cumplir otras mediatas o indirectas, tales como reforzar la posición "más representativa" y aun de monopolio, para la unidad de contratación colectiva afectada de la representación del

---

(\*) Disertación en Junta del martes, 18 de mayo de 1982. Una primera versión de este trabajo ha sido aportada a los *Estudios* en memoria del Excmo. Sr. D. José Antonio García Trevijano, Académico de Número que fue de esta Real Academia.

Al final del texto, los *Apéndices* transcriben los hechos y fundamentos de derecho de las sentencias españolas que se comentan.

sindicato que lo concierda; evitar a los empresarios con trabajadores sindicados la competencia que pueda venir de quienes tengan a su servicio a trabajadores no sindicados, induciendo a la sindicación; hacer al sindicato titular formal o real de una exclusiva de las ofertas de trabajo, privilegiando también así al trabajador sindicado sobre el no sindicado; repartir las cargas evidentes del sostenimiento de los sindicatos entre los que, de una forma u otra, sindicados o no, se benefician de los servicios que prestan, o de las mejores condiciones de trabajo que a través de ellos se obtienen, etc.

#### A. LOS TIPOS DE PACTO DE SEGURIDAD SINDICAL

Las variantes de pacto de seguridad sindical que desde hace tiempo la realidad laboral viene mostrando son las siguientes:

- El pacto de *closed shop* (literalmente, “taller cerrado”), por virtud del cual es condición, que el sindicato pide y el empresario acepta para entrar al servicio de éste, que el trabajador esté previamente afiliado al sindicato que concierda el pacto. La sindicación se convierte así en condición para la obtención del empleo y, si se da al pacto carácter retroactivo, en condición para el mantenimiento del empleo de los empleados al tiempo de su celebración.
- El pacto de *union shop* (literalmente, “taller sindicado”) por virtud del cual si bien la pertenencia a un determinado sindicato no es condición previa al empleo, si es condición posterior, en el sentido de que el sindicato pide y el empresario acepta que los trabajadores no sindicados que en el futuro ingresen a su servicio se afilien al sindicato en cuestión dentro de un plazo determinado, siendo ahora la sindicación en el sindicato pactante condición para la conservación del empleo obtenido. Un *union shop* retroactivo es en realidad un *closed shop*, según se ha dicho.
- El pacto de *maintenance of membership* (mantenimiento de la condición de sindicado, o literalmente “mantenimiento de la afiliación”), por virtud del cual el ya afiliado al sindicato pactante tiene que mantener su afiliación a éste, y el empresario se compromete a despedir al trabajador que no la mantenga o por cualquier motivo o por motivos determinados (por ejem-

plo, no pagar las cuotas sindicales o afiliarse a otro sindicato) sea dado de baja en el sindicato.

- El pacto de *agency shop* (literalmente, “taller gestor”), en virtud del cual, en su versión normal, el empresario acepta el encargo de deducir de los salarios que pague a los trabajadores a su servicio cuotas sindicales, esto es, que las cuotas por él así recaudadas se entreguen al sindicato para mantenimiento de éste; en sus distintas variantes se recaudan bien de los trabajadores sindicados, bien de los no sindicados, bien de todos, sindicados o no. *Checkoff* designa la deducción y por extensión el pacto.

Se han presentado estos pactos en lo que precede con una pureza de contornos que no es frecuente encontrar en la realidad, pero que resulta precisa para hacer una exposición ordenada de lo que sigue y, sobre todo, para dar una idea de la materia a tratar. Por lo demás, varios de ellos, o algunas de sus variantes, pueden concurrir en una situación laboral determinada.

La utilización de términos ingleses se debe a que es en los países de habla inglesa, señaladamente en Gran Bretaña y en Estados Unidos donde, ante la frecuencia relativa de estos pactos, se fue precisando su tipología y, con ella, la terminología para su designación.

## B. LEGISLACIÓN NORTEAMERICANA

Muy brevemente, a los efectos que aquí importan, en los Estados Unidos el *closed shop*, que se presenta como el más conminatorio y “duro” de los pactos de seguridad sindical, y con él virtualmente todos los demás, fueron expresamente autorizados por la sección 8.<sup>a</sup>, número 3, de la denominada Ley Wagner (*National Labor Relations Act*, 1935) (1). Pero el *closed shop* fue doce años después prohibido por el título I, sección 101 [que dio nueva redacción a la sección 8.<sup>a</sup> de la Ley Wagner; en lo que aquí importa sección 8.<sup>a</sup> (a) (3)] de la

---

(1) El precepto prohíbe al empresario discriminar en el empleo o en las condiciones de trabajo para disuadir o estimular la afiliación sindical, con la salvedad de que nada “impide al empresario concertar un pacto con un sindicato... que exija como condición de empleo la afiliación al mismo (... *to require, as condition of employment, membership therein*), si el sindicato es el representante de los trabajadores ... en la unidad apropiada de contratación colectiva a la que se aplique aquel pacto al tiempo de su celebración”.

conocida como *Ley Taft-Hartley* (*Labor Management Relations Act*, 1947), que siguió autorizando en la redacción modificada formas limitadas de *union shop* (2) y, con todo, permitió o no prohibió a los Estados federados que a su vez prohibieran esta cláusula en cuanto a los trabajadores sujetos a sus normas—en general, los empleados en empresas cuyo giro y tráfico no afectara al comercio internacional o entre Estados federados— mediante las llamadas “leyes de derecho al trabajo” (*Right to Work Laws* o *Acts*), como efectivamente muchos de ellos lo hicieron.

El *agency shop* es lícito conforme a las dos Leyes mencionadas; cuando menos lo fue desde que el tema quedó clarificado en tal sentido por la sentencia del Tribunal Supremo *National Labor Relations Board versus General Motors Corp.* (1963), y puede comprender tanto a los trabajadores sindicados como a los no sindicados, tanto en cuanto a las cuotas de entrada como a las periódicas, siempre que el sindicato en cuyo favor se recaudan haya sido reconocido o certificado como representante de los trabajadores a efectos de negociación colectiva dentro de la unidad de contratación a la que los cotizantes pertenezcan. La deducción exige la autorización individual escrita del trabajador (3). También las *Rights to Work Acts* de los Estados federados pueden prohibir este tipo de pacto (4).

---

(2) En lo sustancial, el precepto, de complejidad extremada, configura la salvedad así: nada “impide al empresario ... exigir como condición de empleo la afiliación [al sindicato pactante] transcurridos treinta días al menos desde el comienzo del empleo o desde la celebración del pacto” que exija tal condición (*on or after the thirtieth day following the beginning of such employment of the effective date of such agreement, whichever is the later*).

(3) M. D. FORKOSCH: *Treatise of labour law*. Nueva York, 1965, pág. 278; P. TAFT: *Rights of Union Members and Government*. Westport, 1975, pág. 71.

(4) Sobre estos temas, *in extenso*, el citado M. D. FORKOSCH, *A Treatise on Labor Law*, págs. 270-284; más brevemente, D. L. LESLIE, *Labor Law*, St. Paul, 1979, págs. 338-346. En mi antiguo ensayo *La configuración de los Sindicatos norteamericanos*, en “Revista de Estudios Políticos”, núms. 70 y 71, 1953, se estudian estos pactos en las Leyes Wagner y Taft-Hartley (págs. 74-76 y 89-93). P. TAFT, *Rights of Union Member and Government*, también citado, es un estudio exhaustivo de las relaciones internas entre sindicados y sindicatos y de la intervención posible de los Tribunales y de la Administración en las mismas, fundamentalmente la derivada de la *Labor Management Reporting and Disclosure Act, 1959* (el texto de ésta y un comentario sobre ella en mi libro, *La Ley Sindical Norteamericana de 1959*, Madrid, 1960). Los textos de las Leyes Wagner y Taft-Hartley aparecen como apéndices D y E, respectivamente, del *Treatise* de FORKOSCH, si bien el texto de la sección 8.<sup>a</sup> de la Ley Wagner, figura tal como fue enmendado por la Taft-Hartley; su versión original, en L. G. SILVERBERG, *A Guide to the National Labour Relations Act*, Washington, 1946, pág. 53.

Respecto de los Estados Unidos es de especial importancia la indicación de que todos estos pactos pueden jugar tan sólo respecto de empresas con trabajadores sindicados y regidas por convenios colectivos, que son minoría (5).

### C. PRÁCTICA Y LEGISLACIÓN BRITÁNICAS

Muy brevemente también, y presentando la cuestión sólo en sus líneas fundamentales, en Gran Bretaña los pactos de seguridad sindical (*union membership agreements*) están generalmente admitidos por práctica y, al parecer, muy generalizados, incluido el más enérgico de ellos, esto es, el de *closed shop*. La sentencia de la Cámara de los Lores en *Rookes versus Barnard* (1963), aunque su tema central fue la posibilidad de ejercicio de acciones indemnizatorias de responsabilidad extracontractual contra el sindicato por un trabajador discriminado por el empresario a causa de los pactos entre éste y el propio sindicato, supuso realmente un ataque al *closed shop*. Esto determinó que su doctrina fuera rápidamente abrogada por la *Trade Disputes Act, 1965*, pese a algún viejo precedente del mismo tenor de *Rookes* (6), bien que a su vez contradicho por algún otro más moderno y más preciso (7).

Poco después, la *Industrial Relations Act, 1971*, sin prohibir formalmente el *closed shop* (generalmente conocido en Gran Bretaña como *pre-entry closed shop*, "taller cerrado a la entrada"), ni el *union*

---

(5) En 1979 había aproximadamente 90 millones de trabajadores en los Estados Unidos (74 en el sector privado, 16 en el público); de ellos sólo un 25 por 100 sindicados y un 15 por 100 adicional cubiertos por convenios colectivos; respecto de las mayorías restantes, la extinción del contrato de trabajo "está sujeta sólo a principios y prácticas fijadas unilateralmente por los empresarios" (J. STIEBER, *Termination of Employment on the Initiative of the Employer and Income Security of the Worker Concerned*, USA Nat. Report, X Congreso SIDTSS, Washington, 1982, págs. 1-2 y 12).

(6) *Rigby versus Connol* (1880) declaró *in restraint of trade* la prohibición a los sindicados de colocar como aprendices a sus hijos en talleres donde los trabajadores no estaban sindicados. "Parecería que un *closed shop* prohibiendo a sindicados trabajar con no sindicados podría, en ciertas circunstancias, ser declarado ilegal sobre esta base", comentaba N. A. CITRINE, *Trade Union Law*, Londres, 1950, pág. 39. Sin comentario, la sentencia de 1880 aparece también citada en H. SAMUELS, *Trade Union Law*, Londres, 1956, pág. 6.

(7) *REYNOLDS versus Shipping Federation* (1924) y, sobre todo, el caso *Crofter* (*Crofter Hand Woven Harris Tweed Co. versus Veitch*, 1942; un caso escocés); comentados ambos por O. KAHN FREUND, *Legal Framework*, en A. FLANDERS y H. A. CLEGG, *The System of Industrial Relations in Great Britain*, Oxford, 1954, págs. 117-120.

*shop* (llamado en Gran Bretaña *post-entry closed shop*, “taller cerrado después de entrar”) les privó de su efecto básico, al declarar ilícito el despido del trabajador que se negara a sindicarse. Autorizó en cambio una especie de *agency shop* (en realidad, un *closed shop* benigno; los trabajadores no afiliados podían optar entre afiliarse o pagar cuotas sin afiliarse (8), o cantidades de importe equivalente a éstas a institución benéfica elegida de común acuerdo por el trabajador y el sindicato).

Pero seguidamente, ahora muy poco después, en 1974, la *Trade Union Labour Relations Act* derogó en esto la Ley de 1971, volviendo así a la admisión amplia del pacto de *closed shop*; admisión que aún se reforzó más, en 1976, a través de la *Trade Union and Labour Relations (Amendment) Act*, al suprimir las conocidas como “las catorce palabras” (...*or on any reasonable grounds to being a member of any particular trade union*; “[objeción] por motivo razonable a ser miembro de un sindicato determinado”) que en la Ley de 1974 operaban como limitativas de la licitud general del despido por no acatamiento por el despido del *closed shop*— esto es, por negarse a sindicarse— dejando subsistente tan sólo la protección contra el despido en favor de quien se negara a sindicarse como objetor de conciencia a la sindicación (... *of the grounds of religious belief*; “[objeción] fundada en creencias religiosas”) (9). Dicho de otra forma, en 1976 el *closed shop*, al admitir los despidos por su violación, se impuso legalmente y con todo rigor (salvo para el objetor de conciencia, que objetara precisamente basado en su credo religioso) (10);

---

(8) O. KAHN FREUND, *Labour and the Law*, 2.<sup>a</sup> ed., Londres, 1977, página 202; ampliamente en J. L. GAYLER y R. L. PURVIS, *Industrial Law*, Londres, 1972, págs. 318-321.

(9) Sobre el sistema británico sigue siendo imprescindible el citado O. KAHN-FREUD, *Labour and the Law*, en especial el capítulo 7.º, págs. 193-209. Datos abundantes sobre él aparecen también en una de las decisiones que van a ser comentadas. Para las normas sindicales anteriores a 1971, pueden consultarse nuestras *Leyes Sindicales Británicas*, 2.<sup>a</sup> ed., Madrid, 1967.

(10) En efecto, “el reconocimiento de la facultad de despedir por conducta contraria a una práctica existente de *union membership* no es sino la consagración a nivel legislativo de la legalidad de los acuerdos de *closed shop*” (J. M. GALIANA MORENO, *El contrato de trabajo en el derecho inglés*, Barcelona, 1978, pág. 263). En general, por ello, la ejecución contra el recalitrante del *closed shop* aparece tratada como causa justificante del despido; así últimamente en D. LEWIS, *Termination of Employment on the Initiative of the Employer and Income Security of the Worker Concerned*, U.K. National Report, X Congreso de la SIDTSS, Washington, septiembre, 1982; § III, *Justification of Termination*, págs. 5-6.

un buen ejemplo de la “cristalización” normativa, vía convenios colectivos y ley, de una práctica o costumbre industrial. Por supuesto, “imposición” quiere decir en este contexto autorización para imponer o, mejor, no ilicitud del pacto que imponga. De hecho la imposición existe si las partes en la negociación colectiva, empresario y sindicato lo acuerdan, a lo que no están obligadas, es claro.

Fue suavizada esta situación por la *Employment Act* de 1980, cuya sección 7 modificó la sección 58 de la formidable, por su extensión —aunque ésta no sea anómala en las normas laborales británicas, ni norteamericanas —*Employment Protection (Consolidation) Act* de 1978 (que también legitimaba en términos inequívocos el *closed shop*) adicionando a ella las subsecciones 3A, 3B y 3C. La modificación más importante está en la nueva subsección 58 (3A) y consiste en ampliar la protección contra el despido, esto es, la ilicitud del despido del trabajador que rehuse afiliarse “a cualquier sindicato o a un sindicato determinado” alegando que lo hace “seriamente... por razones de conciencia o en virtud de una convicción personal profundamente sentida” (*genuinely... on grounds of conscience or other deeply-held personal conviction*). La nueva norma, en sustancia, amplía los fundamentos de la objeción de conciencia —exiguo remanente en la Ley de 1976 de la de 1971— al no exigir que los mismos sean religiosos estrictos.

A esta excepción al *closed shop* se unen ahora [subsecciones 58 (3B) y (3C) de la ley de 1978, según la modificación introducida por la ley de 1980], la del trabajador ya empleado y no sindicado al tiempo de pactarse el *closed shop* ni durante ningún tiempo durante la vigencia de éste; la de que el propio *closed shop* no haya sido aceptado en votación en la que haya tomado parte por lo menos el 80 por 100 de los trabajadores afectados; y la de que, pese a la votación, pero antes de ella, el trabajador sindicado se haya dado de baja en el sindicato (11).

Repárese que toda esta historia normativa refiere al despido del trabajador ya empleado que no se quiere sindicarse; pero nada en ella impide al empresario, en cumplimiento de un *closed shop*, a negarse a emplear al no sindicado que no se quiera sindicarse (12). Y re-

---

(11) Tal es la interpretación del pasaje, para mí oscuro, de la Ley de 1980, que se da por J. C. RIDDALL, *The Law of Industrial Relations*, Londres, 1981, páginas 297 y 299.

(12) Esta indicación precisa en]. G. RIDDALL, *The Law...*, cit., pág. 299.

cuérdese que el pacto de *closed shop* “exige el acuerdo” de sindicato y empresario; éste —dice el Código de prácticas sobre el *closed shop*, sec. C (a) 20— “no tiene la obligación de pactar un *closed shop*” (13).

Me he extendido algo en lo anterior por ser el panorama de fondo de la sentencia que comentaré en el apartado III; en su entorno el pacto simple de “taller gestor” pierde relevancia, pues si se puede imponer la sindicación es claro que se puede imponer el pago de cuotas inherente a ésta, sin el cual el *closed shop* quedaría vaciado de contenido, y su recaudación a través del sistema de *check-off*. Sin embargo, la recaudación misma por el empresario sigue exigiendo, entiendo, la autorización expresa y escrita del trabajador, como en general, salvo precepto legal expreso, cualquier deducción de sus salarios con destino a tercero (14). Específicamente la deducción de cuotas del *closed shop* mitigado autorizado por la Ley de 1971 exigió la petición individual del trabajador al empresario.

#### D. RECAUDACIÓN DE CUOTAS SINDICALES; AMI, ANE Y ALGÚN EJEMPLO DE CONVENIO COLECTIVO

Entre los pactos de seguridad sindical, decía, se encuentra el de *agency shop*, en la forma en que ha quedado descrito al principio.

La fuente esencial para el sostenimiento de los sindicatos está constituida por las cotizaciones de los sindicatos. Entrando ya en nuestro derecho positivo, las cotizaciones son, en efecto, los “recursos económicos” básicos del sindicato, reglas sobre los cuales deben contener sus estatutos, según manda el artículo 1.º, núm. 4, de la Ley de asociación sindical (19/1977, de 1 de abril). Conforme a este precepto, uniformemente los estatutos contienen reglas más o menos

---

(13) Se le aconseja además que “no considere la aceptación de un *closed shop*” si el sindicato no ha mostrado antes “un nivel muy alto de afiliación”; pasajes del texto del Código en RIDDALL, *loc. cit.*, págs. 303-307; el Código es una especie de reglamento, autorizado por las secs. 65-66 de la Ley de 1980.

(14) Cfr. H. SAMUELS, *Industrial Law*, Londres, 1969, pág. 52; J. L. GAYLER, *Derecho Industrial*, trad. J. de la Quintana Oriol, Madrid, 1965, pág. 446; CH. D. DRAKE, *Labour Law*, Londres, 1969, pág. 96; F. R. BATT, *Law of Master and Servant*, 4.ª ed., Londres, 1953, págs. 131-133. Con el ejemplo preciso (“pago de cuotas sindicales”, *union dues*), N. M. SELWYN, *Industrial Law Notebook*, Londres, 1970, pág. 15. El enlace sindical, *shop steward*, es habitualmente quien recauda las cuotas (cfr. J. M. D. BELL, *Trade Unions*, en FLANDERS y CLEGG, *The System...*, cit., págs. 168-169).



precisas en tal sentido; muy precisas en ocasiones; así en los de la *Unión General de Trabajadores* se dice que “la cuota de los afiliados ... será de 150 pesetas [mensuales]” (de 100 para los emigrantes), con reglas minuciosas sobre su distribución, recaudación y administración (15).

Como se dijo, la modalidad pura de *agency shop* —y su ejecución a través del *checking-off* (16)— es el pacto, normalmente contenido en convenio colectivo, por virtud del cual el empresario se obliga a deducir de los salarios de los trabajadores a su servicio afiliados al sindicato pactante las cuotas sindicales de aquéllos, e ingresar su importe a disposición del sindicato donde éste designe.

El *Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva* de 1980 (AMI, en adelante) recomienda esta especie de pactos, diciendo que “a requerimiento de los trabajadores afiliados... las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente” (apartado XI.A.11, bajo la rúbrica *Cuota sindical*). Repárese en que el texto refiere precisamente a los trabajadores “afiliados” [al sindicato pactante]. Y exige además que el trabajador en singular, esto es, cada trabajador cubierto por el convenio colectivo e “interesado en la realización de tal operación”, acepte el descuento, notificando su decisión al empresario por escrito en el que debe constar, entre otros datos, aparte del esencial de que acepta la deducción, “la cuantía de la cuota” a deducir.

El *Acuerdo Nacional sobre Empleo* de 1981 (ANE en adelante) sigue una línea similar, aunque limita su recomendación al convenio colectivo que se celebre en el “sector de empresas públicas [y en el de] empresas privadas de más de 250 trabajadores” (apartado VI.1, también bajo la rúbrica *Cuota sindical*). Como en el AMI, la recaudación de la cuota sindical se prevé exclusivamente respecto de “los

---

(15) Estatutos de UGT, arts. 35-37. Su texto en L. E. DE LA VILLA y G. GARCÍA BECEDAS, *Leyes sindicales*, Madrid, 1982, págs. 266 y sigs. En esta misma recopilación pueden consultarse otros estatutos sindicales. De ella se usa también para el texto del *Acuerdo marco interconfederal para la negociación colectiva*, de 5 de enero de 1980 (en adelante, AMI) y del *Acuerdo nacional sobre el empleo*, de 9 de junio de 1981 (en adelante, ANE), de los que se habla más adelante. El primero ha sido comentado por M. ALONSO GARCÍA y L. E. DE LA VILLA, *El AMI sobre negociación colectiva*, Madrid, 1980.

(16) Ver sobre este tema, detenidamente, E. BORRAJO DACRUZ, *Las cuotas sindicales y su recaudación por la empresa*, Madrid, 1981.

trabajadores *afiliados*", y siempre que exista la aceptación escrita dirigida al empresario por cada trabajador que exprese, "con claridad la orden de descuento [y] la cuantía de la cuota".

Siguiendo las recomendaciones de uno u otro acuerdo, no es infrecuente encontrar en convenios colectivos el pacto de recaudación de cuotas; por citar algunos ejemplos, próximos en el tiempo, entre sí y respecto del de este ensayo, en el de 30 de marzo de 1982 (empresas de frío industrial, nacional; "B. O. E." 21 junio 1982) se reitera casi en sus propios términos la prevención del ANE, aunque sólo en favor de los sindicatos que afilien al 15 por 100 de la plantilla; aparte de ello los delegados sindicales pueden recaudar cuotas [art. 39, 1.º, b); 6.ª y 11.ª]; en el de 28 de abril de 1982 (industrias lácteas, nacional; "B. O. E." 17 junio 1982), igual solución, sin mínimo de afiliados y sin limitación a las empresas de más de 250 trabajadores (art. 60); la misma de este último en el de 25 de marzo de 1982 [centros de educación universitaria, nacional; "B. O. E." 19 junio 1982; art. 34, a)]. En el de 20 abril 1982 (de empresa; "Boletín Oficial del Estado" 22 junio 1982), los pactos consisten en deducir la cuota "de los haberes de los trabajadores que justifique el delegado sindical ... por el período mínimo de un año y hasta nuevo aviso del delegado sindical"; pactos rigurosamente nulos ambos, en cuanto no consta al empresario de ciencia propia y cierta la autorización del trabajador, y en cuanto limita la revocación libre por el trabajador de su autorización de descuento. En el de 23 de marzo de 1982 (industria textil y de la confección; nacional; "B. O. E." de 23 junio 1982), en sustancia en los mismos términos del ANE, sin pedir mínimo de trabajadores del centro de trabajo; la deducción "a requerimiento [escrito] de los trabajadores afiliados" al sindicato en cuyo favor se recauda (art. 32), etc. (17).

No prevén AMI ni ANE la posibilidad de que éstos o similares descuentos afecten a la vez a trabajadores afiliados y no afiliados ni, menos, exclusivamente a trabajadores no afiliados. Tampoco que se recauden esporádicamente con ocasión de la celebración de conve-

---

(17) Se trata de algunos ejemplos, entre otros muchos; por cierto que en algunos se olvida que la autorización de descuento debe ser escrita; así en los convenios CETME ("B.O.E." de 7 de julio de 1982, art. 66) y E. N. Elcano, flota ("B.O.E." de 8 de julio de 1982, art. 48.8). Siendo lo más seguro que la constancia escrita de la autorización es precisa para el descuento, las cláusulas convencionales deben entenderse integradas en tal sentido.

nios colectivos para atender a los gastos de negociación (18). AMI y ANE, en clara referencia a las cuotas ordinarias regulares, hablan de que los empresarios “descontarán en la nómina mensual... la cuota sindical correspondiente”.

## II. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO DE 24 DE JULIO DE 1981. “CANON DE NEGOCIACION” A TRABAJADORES NO SINDICADOS

Justamente es un supuesto de estos últimos con el que se enfrenta la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24 de julio de 1981 (19), resolviendo en proceso especial de suplicación, conforme al artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral, recurso interpuesto contra sentencia de Magistratura de Trabajo que había declarado la ilegalidad—aplicando el artículo 90, núm. 5, del Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/1980, de 10 de marzo)—de una cláusula de convenio colectivo que según los hechos probados de la sentencia de instancia, reproducidos en la de suplicación, era del siguiente tenor:

*En el artículo 22 del convenio [sometido, se insiste, al Magistrado de trabajo por el Delegado de trabajo para juicio de legalidad conforme al artículo 90, núm. 5, del Estatuto de los Trabajadores], se establece una cláusula obligándose las empresas a descontar al personal no afiliado ... la cantidad de pesetas 500, en concepto de abono de servicios prestados por [el sindicato], por estimar que se trataba de un servicio común a todo el sector prestado por [el sindicato] firmante”.*

La sentencia desestima el recurso de suplicación y confirma la nulidad de la cláusula declarada por la de instancia, basándose en los siguientes argumentos:

---

(18) En la terminología anglosajona el *agency shop* se transforma entonces en un *service-fee-contract*, del que la práctica norteamericana ha ofrecido algún ejemplo (FORKOSCH, *Treatise...*, *cit.*, nota 56, pág. 278, y nota 81, pág. 283).

(19) Amplía este comentario el muy breve que aparece como *addenda* número 5 de mi libro *Las fuentes del Derecho. En especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Madrid, 1982, págs. 184-185.

1.º “Establecer un descuento iquivalente a una cuota sindical... no es tema materia de convenio, conforme al artículo 85, núm. 1, del Estatuto de los Trabajadores”. Este argumento no se desarrolla por la sentencia y queda en este mero enunciado. Su sentido parece ser que el convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones de empleo, esto es, las relaciones entre empresario y trabajadores, y las relaciones “de los trabajadores y sus organizaciones representativas por el empresario y las asociaciones empresariales”; pero que no puede formar parte de su contenido la regulación de las relaciones entre el sindicato y los trabajadores, sindicados o no. El argumento es muy dudoso, si expresado de esta forma tan general, porque realmente pactos como el del supuesto de hecho no se refieren a las cuotas sindicales en sí mismas—tema en efecto propio de los estatutos del sindicato— ni por tanto de la relación entre el sindicato y sus afiliados, sino a su recaudación por el empresario, tema, en cambio, respecto del que no parece *prima facie* haya obstáculo insalvable para que forme parte del contenido del convenio, según al menos la amplia fórmula del Estatuto, puesto que se trataría de “relaciones de sus [de los trabajadores] organizaciones representativas con el empresario” o las de éste. Otra cosa es la legalidad o licitud del pacto en concreto celebrado.

2.º La cláusula objetada, “es evidente que produce una manifiesta discriminación entre los trabajadores pertenecientes al sindicato firmante del convenio y los demás trabajadores, ya afiliados a otros sindicatos o ya independientes”. Repárese en que, en efecto, el “abono de los servicios prestados” sólo se impone por la cláusula precisamente al “personal no afiliado” al “sindicato pactante” y es en esto en lo que la sentencia aprecia discriminación contra los no sindicados que viola, según sigue diciendo, tanto el artículo 14 de la Constitución como su versión laboral, y explícita (en cuanto refiere a discriminación “por adhesión o no a sindicatos”; quizá la Constitución, art. 28.1, en vez del art. 14, hubiera sido cita más pertinente), contenida en el artículo 17, núm. 1, del Estatuto de los Trabajadores.

El contra-argumento podría ser que los sindicatos pagan ya sus cuotas sindicales, y que por lo tanto se trata de que paguen un equivalente de las mismas los no sindicados, que también se benefician del convenio sin haber ellos pagado cuotas. Es claro, sin embargo, que de esto no hay constancia en los hechos que, en efecto, tal y

como se dan los probados, soportan el argumento de la discriminación.

Sin embargo, se apunta con este argumento segundo hacia el problema verdaderamente esencial, a saber, si puede obligarse a pagar cotizaciones sindicales a trabajadores no sindicados comprendidos dentro de un convenio colectivo, extendiendo así a éstos el *agency shop*.

A ello responde la sentencia con un último razonamiento.

3.º La exigencia de cuota o canon por “servicio prestado” al trabajador no afiliado, “vulnera el principio ... de libre sindicación, que proclama el artículo 28 [de la Constitución] y que desarrolla el artículo 4.º núm. 1, apartado b), del Estatuto de los Trabajadores”. (En realidad el artículo citado del Estatuto se limita a consagrar como derecho básico de los trabajadores el de “libre sindicación” y en tal sentido más que desarrollar resume o expresa abreviadamente el contenido del precepto constitucional.)

Aun con formulación tan escueta el argumento de la sentencia del Tribunal Central de Trabajo es similar al de la del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que se comenta más adelante, y contemplando el artículo 28, núm. 1, de la Constitución puede formularse de este modo: o bien el pago del canon es una compulsión hacia la sindicación, en cuyo caso viola la libertad sindical negativa (“nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”), o bien la imposición misma de la cuota equivale de hecho a una afiliación, esto es, a imponer deberes que sólo al afiliado competen, con lo cual se viola la libertad sindical positiva (“todos tienen derecho a sindicarse libremente”; “la libertad sindical comprende el derecho... [del trabajador]... a afiliarse al [sindicato] de su elección”).

Repárese, por otro lado, que la imposición resultante del convenio colectivo en el caso de autos, según los hechos probados, resultaba directamente de aquél, sin exigir la anuencia o conformidad singular de cada uno de los trabajadores a los cuales la cotización iba a ser exigida; esta deficiencia hubiera podido dar lugar a un nuevo tipo de argumentación, el relativo a la imposibilidad de imposición de gravámenes no autorizados por el gravado; no se usa de él, sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en la sentencia de la Magistratura de Trabajo de Murcia y en la del propio Tribunal Central de 6 de mayo de 1982, que se estudiarán después.

*Passim*, puede hacerse aquí la indicación marginal de que, como agudamente observara GARCÍA-TREVIJANO, las cuotas que el afiliado a un sindicato paga a éste con arreglo a los estatutos son cuotas de sostenimiento. El sindicato es una asociación, no una sociedad, y si esto quiere decir, de un lado, que el sindicato ni obtiene ni puede obtener un beneficio o lucro, una ganancia social que sea repartible entre los asociados, de otro quiere decir también que, como en general para todas las asociaciones, “el pago de la cuota [por el asociado] para el sostenimiento del ente, no da derecho a un tanto por ciento de los bienes de la persona jurídica, porque dicha cantidad ‘no se aporta’ en el sentido jurídico de la palabra. Por ello ni al disolverse, ni mucho menos, al separarse un miembro puede exigir la liquidación sobre los bienes de aquélla” (20).

### III. SENTENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS DE 13 DE AGOSTO DE 1981: PACTO CONTRARIO A LA LIBERTAD DE SINDICACION

Las prácticas en cuanto a los pactos de seguridad sindical británicas y la legislación sobre las mismas, ha sido objeto de la resolución del *Tribunal Europeo de Derechos Humanos* de 13 de agosto de 1981 (caso Young, James y Webster) que decidió sobre lo que a todo efecto práctico era un supuesto típico de aplicación de un pacto de *closed shop* (21) convenido colectivamente.

Reducido a su esencia el supuesto de hecho del pleito fue el siguiente:

I. M. Young, N. H. James y R. R. Webster eran trabajadores al servicio de los Ferrocarriles británicos con anterioridad a 1975; en este año los Ferrocarriles —el *British Railways Board*, gestor de la empresa nacionalizada— celebraron un convenio de *closed shop* con tres sindicatos de ferroviarios, “estableciendo que en adelante la afiliación a uno de esos tres sindicatos sería condición de empleo”. Los

---

(20) J. A. GARCÍA-TREVIJANO FOS, *Tratado de Derecho Administrativo*, tomo 2.º, vol. I, 2.ª ed., Madrid, 1971, págs. 294-295.

(21) La decisión fue adoptada en 26 de junio de 1981 y publicada en 13 de agosto siguiente, en Estrasburgo, sede del Tribunal, en versiones inglesa y francesa. Esta sentencia ha sido comentada por H. R. Escobar Polo en “Rev. Española de Derecho del Trabajo”, núm. 11, 1982.

tres demandantes, por motivos varios (no estar conformes con “las prácticas y actividades” de los sindicatos; no estar conformes con las “orientaciones políticas” de los sindicatos) se negaron a afiliarse y en consecuencia, tras intentos fallidos de conciliación y agotamiento estéril de reclamaciones previas, fueron preavisados de despido y efectivamente despedidos en 1976. Aunque el pacto entre el ferrocarril y los sindicatos, como celebrado en 1975, se ajustaba a la *Trade Union and Labour Relations Act* de 1974, y contenía por consiguiente la excepción “amplia” (objeción sería *on grounds of religious belief ... or on any reasonable grounds to being a member of a particular Trade Union*), incluidas “las catorce palabras” [desde *or* hasta *Union* en el texto transcrito], no fue ello obstáculo para el despido, al no entenderse “razonables” los motivos alegados de oposición a la sindicación.

El derecho aplicado por el Tribunal Europeo, en lo que aquí importa, fue el artículo 11 del *Convenio [europeo] para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales*, que dice así:

1. *Todos tienen el derecho a reunión pacífica y el de asociarse con otros, incluido el derecho de crear y afiliarse a sindicatos para la protección de sus intereses.*

2. *Estos derechos no serán objeto de otras restricciones distintas de las previstas por la Ley como necesarias en una sociedad democrática en defensa de la seguridad nacional, o para la prevención de desórdenes o delitos, o para la protección de la salud y de las buenas costumbres, o para la protección de los derechos y libertades de otros. Este artículo no impide la imposición de restricciones legales al ejercicio de estos derechos por las fuerzas armadas, la policía o la Administración del Estado.*

Aplicando este precepto al supuesto de hecho, razona el Tribunal que si bien el artículo 11 no garantiza el denominado “aspecto negativo” de la libertad de asociación en general, ni de la sindicación en particular, una amenaza de despido, o un despido real y efectivo como el del caso, es una “forma extremadamente seria de compulsión” para pertenecer a un sindicato, y en tal sentido, “en las circunstancias del caso —en el que concurría además la singular, como se dijo, de que los demandantes eran ya trabajadores al servicio del

empresario que aceptó el *closed shop* antes de que éste se estableciera; aunque no se ve que el razonamiento hubiera podido ser otro para el supuesto contrario— ataca a la sustancia misma de la libertad [positiva] de asociación garantizada por el artículo 11”.

En consecuencia, el Tribunal decidió (por 18 votos contra 3) que en los despidos de los tres demandantes había habido una violación del artículo 11 del Convenio.

Consecuencias que obligadamente derivan de la sentencia son:

- La libertad negativa de sindicación es parte de, o está contenida implícitamente en, la libertad positiva. Tanto vale la regla afirmativa, el trabajador tiene derecho a sindicarse, como la negativa, el trabajador no puede ser obligado a sindicarse. Si el trabajador puede ser constreñido a sindicarse, carece de libertad sindical.
- El *closed shop* viola tanto una como otra libertades, o las dos vertientes de la libertad única, en cuanto que al imponer la sindicación como condición de empleo, a la vez convierte el derecho a sindicarse en deber y priva del derecho a no sindicarse.

La decisión guarda congruencia con la antipatía con que en general los pactos de *closed shop* son contemplados por la tradición jurídico-sindical continental europea (22). En el ámbito internacional—de la aplicación de normas laborales contenidas en convenios internacionales por órganos internacionales— es, sin embargo, una decisión novedosa la que se comenta. El Comité de libertad sindical de la Organización Internacional del Trabajo, donde el tema se ha planteado más de una vez, como violación posible de los Convenios núm. 87 (*Libertad sindical y protección del derecho de sindicación*) y núm. 98 (*Aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva*), se ha lavado las manos, si se nos permite la expresión, y ha remitido siempre el tema a lo dispuesto en cada legislación nacional. Según los resúmenes oficiales de su doctrina, el Convenio núm. 98 no debe “interpretarse en el sentido de que autoriza [ ni de que] prohíbe las cláusulas de seguridad sindi-

---

(22) Cfr. O. KHAN-FREUD, *Labour and the Law*, cit., págs. 194-196; el pacto “ha sido prohibido en Francia, Alemania, Italia, Suiza y Bélgica”, se nos informa.



cal...; estas cuestiones deben resolverse de acuerdo con la reglamentación y la práctica nacionales". Aclarando, sin embargo, expresamente que, con arreglo al propio convenio, los Estados miembros, "y con más razón aquellos en los que existe el pluralismo sindical... no están obligados en modo alguno ... a tolerar, sea de hecho, sea de derecho, las cláusulas de seguridad sindical"; pero afirmando también que los países que las admiten podrían, esto no obstante, ratificar el convenio o, "no se verían imposibilitarlos" de hacerlo (23).

El Convenio núm. 98 no contiene una declaración explícita de la libertad negativa de sindicación; si implícita con seguridad al imponer que los "trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo", aunque se recalque que dicha protección deberá "ejercerse *especialmente*" en el caso de que se exija la condición de no sindicación o dejar de ser sindicado para el empleo, o de que se despidan o de otro modo se discrimine contra el sindicado (art. 1.º). En el régimen de pluralismo sindical al que alude el Comité, es claro, sin embargo, que si se hace condición de empleo la sindicación en sindicato determinado, o se despide o discrimina contra el no sindicado en el mismo, se está menoscabando la libertad de elección de sindicato. La posible negación independiente de la libertad sindical negativa, valga la redundancia, sólo sirve para la hipótesis de sindicato único, pero ésta ya contradice a su vez, de arranque, la libertad sindical, que exige siempre la realidad o la posibilidad de sindicatos concurrentes, resultante del Convenio núm. 87, según el cual "los trabajadores ... tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones" (art. 2.º). Pero en el fondo este es el equívoco subyacente en la solución del Comité, aparte de las presiones a que está sometido su trabajo y el carácter por lo general discursivo y abierto de sus informes.

Además de las anteriores declaraciones genéricas, específicamente ha admitido el Comité la validez *ex* Convenios 87 y 98 de una norma que consagre la libertad sindical negativa: "una legislación que establece el derecho a no sindicarse o a no permanecer en un sindicato no constituye en sí una violación de los Convenios 87 y 98". Y aún

---

(23) Oficina Internacional de Trabajo, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, 2.ª ed., Ginebra, 1976; § 30, pág. 19.

ha llegado a admitir que cuando las “cláusulas de seguridad sindical ... [positivas] ... exigen la afiliación a una organización [esto es, a un sindicato] dada como condición para obtener trabajo, puede producirse una discriminación injusta”, pero esto “si se establecen condiciones irrazonables para la afiliación de las personas que [forzadas por la cláusula] la soliciten” (24), solución realmente notable del Comité, y más teniendo en cuenta que es, desde luego, a su juicio, una violación de la libertad sindical la imposición del pacto de seguridad sindical por la legislación, “ya sea haciendo obligatoria la afiliación, ya imponiendo el pago de cotizaciones sindicales en condiciones tales que se llegue al mismo resultado” (25).

La trascendencia de la decisión del Tribunal Supremo de Derechos Humanos se halla, pues, en que la cuestión ni se remite, como por el Comité de la OIT, a “la reglamentación y la práctica nacionales” ni, como aquél hace, se evita la decisión comprometida. Antes bien, se afirma terminantemente que los pactos de seguridad y, por tanto, las normas o costumbres nacionales que los amparan o impongan, violan la libertad sindical —aun en la forma relativamente suave en que ésta se halla configurada en el artículo 11 del Convenio europeo— en la medida que admitan un *closed shop*, cuando menos con las características y con las consecuencias, por lo demás típicas del pacto o más bien en las que éste consiste —despido del trabajador que se niega a sindicarse— con que apareció en el caso objeto de su decisión.

Con seguridad la decisión del Tribunal Europeo hubiera sido menos cautelosa o aún más terminante, si cabe, o simplemente hubiera precisado de menor elaboración, si el Convenio que aplica hubiera reconocido explícita, y no implícitamente como lo hace, la “libertad negativa” de sindicación, en forma igual o similar a la del artículo 28, núm. 1, inciso último, de la Constitución Española, a cuyo tenor “nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”. Pero repárese en que respecto del derecho general de asociación la fórmula de nuestra Constitución (artículo 27, núm. 1) es la simple y escueta “se reconoce el derecho de asociación” y que esto no ha impedido al Tribunal Constitucional, sin lujo excesivo de razonamientos, declarar (resolviendo un recurso de inconstitucionalidad y, ni

---

(24) *La libertad sindical*, cit., § § 40 y 42, págs. 19 y 20.

(25) *La libertad sindical*, cit., § 41, pág. 20.

mucho menos, *obiter*) que el derecho de asociación reconocido por nuestra Constitución en su artículo 22.1, “comprende no sólo en su forma positiva el derecho de asociarse, *sino también en su faceta negativa, el derecho de no asociarse*” (26). La norma del artículo 28, número 1, y la interpretación del artículo 22, núm. 1, son, por otro lado, trasunto y especificación obligados del artículo 22, núm. 2, de la *Declaración universal de derechos humanos* (27), según la cual “nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”.

Sin embargo, en el voto particular de los tres magistrados que disintieron de la mayoría en la sentencia de Estrasburgo, es justamente la no mención expresa de la libertad negativa el argumento que se maneja, recogiendo en sustancia la alegación del Gobierno británico, cuyos representantes procesales habían dicho que la situación jurídica en Gran Bretaña era tal que si por ésta se hubiera entendido que el artículo 11 del Convenio implicaba el derecho a no sindicarse, Gran Bretaña hubiera hecho alguna reserva al tiempo de su ratificación. Mas bien no hubiera podido ratificar, se diría, o la reserva hubiera de haberse referido al bloque del artículo 11, si hubiera querido ser la imposible por incompatible con el precepto de que “el derecho de ... afiliarse a sindicatos” no era obstáculo a que se pudiera imponer obligatoriamente la afiliación (so pena de pérdida del empleo o incapacitación para trabajar si la obligación se imponía a través de un *closed shop*).

Cabe aventurar la indicación final de que si los hechos se hubieran contemplado por el Tribunal Europeo a la luz de las normas británicas vigentes hoy, en lugar de las que presidieron los del caso, su decisión no hubiera variado su signo, constantes los hechos mismos; en efecto, el tipo de excepción incorporado a la *Employment Protection (Consolidation) Act* de 1978 por la *Employment Act* de 1980 no difiere grandemente del contenido en la *Trade Union and Labour Relations Act* de 1974. Si algo la redacción de ésta era más permisiva que la de aquélla; *on any reasonable grounds*, por su amplitud, proporcionaba en efecto cobertura mayor a la excepción

---

(26) Sentencia de 13 de febrero de 1981; *considerando* 19. Mías las cur-sivas.

(27) “Adoptada y proclamada por la Asamblea General [de las Naciones Unidas] en resolución 217.A (III) de 10 de diciembre de 1948”. Su texto en Naciones Unidas, *Derechos humanos. Recopilación de Instrumentos internacionales*, ed. 1978, págs. 1-3.

que, *on grounds of conscience or other deeply-felt personal conviction*; con lo que también esta última hubiera podido acoger un *closed shop* del tipo del enjuiciado y hacerlo efectivo a través del tipo de despidos que la sentencia considera inadmisibles allá donde el art. 11 transcrito del Convenio Europeo deba ser aplicado. Pero de cualquier cosa puede carecer el jurista británico menos de capacidad y finura para la interpretación de sus textos y matizar sus diferencias, con lo que quizá la solución interna británica sea hoy otra; aunque no lo creo, vista la comparación de los textos, dejo abierto como meramente posible que la solución a que hoy lleguen puede ser distinta (28).

#### IV. SENTENCIA DEL MAGISTRADO NUMERO 2 DE LOS DE MURCIA, DE 23 DE ENERO DE 1982: "CUOTA DE SOLIDARIDAD POR NEGOCIACION" A TRABAJADORES SINDICADOS Y NO SINDICADOS

Habiendo sido ya docta y ampliamente comentada esta sentencia (29) no se hará sobre ella sino alguna indicación ilustrativa adicional.

El supuesto de hecho, similar aunque no idéntico al de la del Tribunal Central de Trabajo de 24 de julio de 1981, en la parte en que aquí interesa, se formula así en el "Resultando" de hechos probados:

*«En su artículo 34 establece el convenio lo que llama "cuota de solidaridad por negociación", que dice así: "en razón al servicio prestado a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del convenio colectivo por los sindicatos negociadores,*

---

(28) Para J. G. RIDDALL, *The Law...*, cit., pág. 302, "parece que la protección de los derechos contenidos en el Convenio [europeo] queda suficientemente asegurada por los preceptos sobre *closed shop* de la *Employment Act 1980*". Me parece que no. El libro de RIDDALL es anterior a la sentencia comentada, aunque ya planteado el caso ante el Tribunal; quizá por ello incluye un último y desacostumbrado capítulo sobre *El derecho a no estar afiliado a un sindicato*.

(29) Por A. MONTROYA MELGAR, *La inclusión en los convenios colectivos de cláusulas sobre "cuota de solidaridad por negociación"* (comentario a la sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 2 de Murcia, de 23 de enero de 1982), en "Revista Española de Derecho del Trabajo" núm. 8, 1981. El comentario de MONTROYA contiene también la bibliografía española básica sobre el tema, lo que me ahorra la reiteración de su cita.

*teniendo en cuenta que en el mismo se establecen condiciones de trabajo más ventajosas que las preexistentes y salarios notoriamente superiores al mínimo reglamentado, y en compensación de ello, los empresarios deducirán a petición de la parte negociadora y a cada trabajador, sea cual sea su contrato de trabajo y duración, por una sola vez, la cantidad de 1.500 pesetas procediendo a ingresar en la cuenta corriente o Caja de Ahorros abierta a tal fin por los sindicatos firmantes".»*

La diferencia más notable entre los supuestos de hecho consiste en que, en el de la sentencia de 24 de julio de 1981, se recordará, el descuento se establecía sobre los salarios de "el personal no afiliado" al sindicato que había concertado el convenio; mientras que en el de ésta el descuento es general, afectando por tanto a todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio con independencia de su afiliación o no al sindicato pactante.

Consecuentemente, la sentencia tiene que prescindir y prescinde del argumento discriminatorio basado en el artículo 14 de la Constitución ("... sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de ... cualquier condición o circunstancia personal o social") y en el artículo 17, núm. 1, del Estatuto de los Trabajadores ("se entenderán nulos y sin efecto ... las cláusulas de los convenios colectivos ... que contengan discriminaciones por razón de ... adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos").

Los fundamentos de derecho de la sentencia, que declara la nulidad de la cláusula en cuestión, son los siguientes:

1.º La violación del principio de libertad sindical proclamado por el artículo 28, núm. 1, de la Constitución, con argumentación similar a la de la sentencia del Tribunal Central ya comentada; en su párrafo decisivo, uno de los considerandos de la sentencia que ahora se comenta dice que siendo el deber de contribuir al mantenimiento del sindicato que libremente se elija propio del sindicato o afiliado al mismo, "derívase de ello que ninguno de los deberes típicos del afiliado y menos el de cotizar puede imponerse coactivamente a quien no lo es", pues ello equivaldría a una especie de afiliación forzosa que contradiría el inciso último del artículo 28, núm. 1, que literalmente se transcribe en la sentencia: "nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato". Se apunta también aunque el razonamiento

no se apura, a que asimismo resulta violada la libertad sindical positiva, esto es, el derecho del trabajador a elegir libremente el sindicato al que quiera afiliarse. Realmente el apurado es innecesario por la conexión íntima expuesta de los dos tipos de libertad sindical.

2.º La violación del artículo 113, núm. 1, de la Constitución (“la potestad originaria para establecer tributos corresponde exclusivamente al Estado, mediante ley”) del que se desprende, dice la sentencia, que “un gravamen impuesto por otra vía deviene radicalmente ineficaz”. Pero este tema ha sido abundantemente analizado en el comentario de Montoya Melgar; no insisto aquí, pues, aunque volveré sobre él al final.

3.º La posibilidad de que esta “cuota de solidaridad” o “impuesto sindical” pueda en determinadas circunstancias privar del salario al trabajador gravado, lesionando así la intangibilidad de aquél.

Acrescienta el interés de esta sentencia la circunstancia de que solventado el tema discutido con lo que precede, y por tanto la nulidad de la cláusula convencional, el Magistrado discurre en la sentencia sobre los argumentos que se alegaron para defender su validez en el acto del juicio. El caso *Young, James y Webster* se trae a colación, y con él su sentido contrario al *closed shop*; asimismo las opiniones del Comité de libertad sindical de la OIT, y la remisión que éste hace, como se vió, a la legislación y práctica internas de cada país; el ejemplo británico también es analizado y comentado; asimismo se estudia y rechaza terminantemente la posibilidad de considerar al sindicato que negocia colectivamente como un gestor de negocios ajenos o concertante de un pacto en beneficio de tercero, llamando ajenos o terceros a los trabajadores incluidos dentro de la unidad de contratación, gestión por cuyos gastos pueda ser indemnizado. De nuevo remito al respecto al comentario de Montoya.

La sentencia no entra en el tema de si su solución hubiera sido otra para el supuesto de que el descuento por “cuota de solidaridad” hubiera sido expresa e individualmente autorizado por cada uno de los trabajadores afectados, distinguiendo o no entre sindicados y no sindicados en el sindicato pactante. Hay, sin embargo, algún indicio de cuál hubiera podido ser la solución, pues, en efecto, en algún pasaje de la sentencia se menciona que:

*“Ninguno de los deberes típicos del afiliado ... [al sindicato, entre ellos] ... el de contribuir al mantenimiento del sindicato ... puede imponerse coactivamente a quien no [está afiliado o cuando la contribución se impone sin] la intervención democrática de los afectados.”*

Pero, en definitiva, se insiste, la sentencia no entra en el tema, con seguridad porque según sus hechos probados no hay constancia, o queda en la duda como no probado, no ya que hubiera un asentimiento individual de los afectados, sino también que lo hubiera siquiera colectivo. En efecto, el hecho probado 6.º de la sentencia dice así:

*“Durante la preparación del Convenio, las Centrales negociadoras indagaron la opinión de los trabajadores afectados, mediante asambleas celebradas en los diversos centros de trabajo; la actitud de aquéllos fue favorable a una participación; si bien no se poseen datos sobre el número de asistentes a cada una de las reuniones, y sobre su condición de afiliados o no a esas Centrales [sindicales]; en la negociación, ambas partes, patronal y trabajadora, partieron de que se trataba de una participación económica voluntaria, aunque esta precisión no pasó al texto definitivo del Convenio.”*

He insistido sobre este punto porque a él se refiere con insistencia la sentencia del Tribunal Central de Trabajo, de 6 de mayo de 1982, que confirma en suplicación la del Magistrado de Murcia. Vuelvo sobre este extremo en *infra*, VI.

Hay un punto incidental en la sentencia—o más bien un pronunciamiento previo—que merece alguna consideración adicional. Habida cuenta de que el Magistrado va a aplicar determinados preceptos constitucionales, señaladamente los artículos 28, núms. 1 y 133, núm. 1, tiene que hacer la declaración específica de que la Constitución tiene al respecto, “un valor normativo inmediato y directo, que se impone a todos los ciudadanos y a todos los poderes públicos, incluidos los tribunales”, conforme a su art. 9.º, núm. 1; precepto que se reitera por el artículo 53, núm. 1, para los derechos y libertades que, como los del artículo 28, están incluidos en el capítulo 2.º del título I de la Constitución.

Ahora bien, se razona implícitamente: como al Tribunal Constitucional está reservada exclusivamente, a través del recurso de inconstitucionalidad, la cuestión de constitucionalidad que pueda afectar a “leyes y disposiciones normativas con fuerza de ley” (art. 161, número 1, apartado *a*), es evidente que es a los Tribunales “a los que compete el juicio de constitucionalidad de toda regla jurídica de rango inferior al legal”, incluida la norma contenida en un convenio normativo laboral, proclamándose así la naturaleza normativa, por lo demás no discutida en nuestro ordenamiento, del convenio colectivo.

Resulta de ello —y el supuesto de hecho de la sentencia es típico— que el juicio o control de legalidad que al Magistrado de Trabajo atribuye el artículo 90, núm. 2, del Estatuto de los Trabajadores, puede convertirse, como en este caso se ha convertido, con toda razón y legitimidad, en un juicio o control de constitucionalidad, puesto que evidentemente la Constitución, en cuanto a aquellos de sus preceptos que sean de aplicación directa, hay que entenderla comprendida dentro de la “legalidad vigente” cuya conculcación debe evitar el Magistrado de Trabajo (30), según el precepto mencionado del Estatuto y el concordante artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral. La sentencia que se comenta no deja de sacar esta conclusión terminante y sin ambages:

“Si lo que se involucra, como aquí sucede, es un derecho fundamental, el de libertad sindical, [su] tutela, en lo que a vulneraciones contenidas en convenio colectivo hace, está específicamente atribuida a la Magistratura de Trabajo.”

Al Magistrado de Trabajo corresponde velar, por tanto, y esta es la conclusión, tanto por la legalidad en sentido estricto como por la constitucionalidad, o por ésta como incluida en aquélla, del convenio colectivo en cuanto norma.

---

(30) Como tantos otros preceptos del Estatuto, habla el artículo 90, número 5, de “la jurisdicción competente”; como es sabido, de acuerdo con el artículo 1.º de la Ley de Procedimiento Laboral (texto refundido aprobado por R. D. 1568/1980, de 13 de junio, promulgado en virtud de la autorización y el mandato contenidos en la disposición final 6.ª del propio Estatuto), “las remisiones que en el Estatuto de los Trabajadores se hacen a la jurisdicción competente, salvo indicación expresa en contrario, se entenderán referidas al orden jurisdiccional social”, esto es, en instancia primera al Magistrado de Trabajo.



Cuestión por completo distinta, no sindical, que planteó también el convenio colectivo cuya legalidad se impugnaba, es la que en el mismo no constaba “la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo”, como parece manda imperativamente —“*deberá existir constancia expresa* en el convenio colectivo de la...”— el artículo 26, núm. 5, del Estatuto de los Trabajadores. No entro ahora en este tema, ajeno a los de seguridad sindical, pero sí quisiera expresar la perplejidad que causa la lectura de este precepto.

En efecto: ¿a qué “remuneración anual” se refiere? Si en bloque a la de todos los trabajadores afectados por el convenio, debió hablar el precepto de las remuneraciones o de la masa salarial total, cosa por lo demás nada sencilla de fijar *ex ante*, para un convenio cuya vigencia no ha comenzado aún, puesto que se está en el momento de su firma. Si a la de cada trabajador parecería como si el convenio hubiera de llevar una especie de anejo nominativo con la retribución anual de cada trabajador, algo, su dificultad aparte, impropio de un convenio colectivo. ¿Quizá a la remuneración por categorías profesionales, según las que el convenio comprenda?

En suma, así como el precepto del artículo 34, núm. 2, del Estatuto, por lo demás permisivo, conforme al cual “en los convenios colectivos podrán regularse jornadas anuales” —lo que éstos hacen con alguna y creciente frecuencia— es razonable, porque en líneas generales la jornada es la misma para todos y es predecible, por así decirlo, al tiempo de convenir, en cuanto que resulta del convenio mismo o de las normas legales supletorias, la mención de las remuneraciones anuales carece de razón o, al menos, de claridad similar.

## V. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO DE 2 DE ABRIL DE 1982: “GASTOS DE CONVENIO” IMPUTADOS A LOS EMPRESARIOS

Cabría que el intérprete se planteara la cuestión, en vista de las sentencias del Tribunal Central y del Magistrado de Murcia que se han comentado, de la licitud o ilicitud de un pacto en que el “canon de negociación” no se pidiera o exigiera a los trabajadores, sino que se reclamara a los empresarios comprendidos dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo negociado.

La realidad se encargó de plantear la cuestión. El expuesto es, en efecto, el supuesto de hecho de la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 22 de abril de 1982, dictada, como la de 24 de julio de 1981, en recurso especial de suplicación interpuesto contra sentencia de Magistratura de instancia sobre legalidad de convenio colectivo, cuyos hechos probados, que el Tribunal Central hace suyos, en la parte que aquí importa, dicen así:

*«La cláusula especial tercera [del convenio colectivo] objeto del litigio establece textualmente: al objeto de sufragar los gastos derivados de este convenio todas las empresas afectadas vendrán obligadas a satisfacer por el concepto “gastos de convenios”, una cantidad equivalente a 2.000 pesetas por cada trabajador que figurase en alta en aquéllas en el mes de enero de 1981.»*

La sentencia que se está comentando declara la nulidad del pacto aunque la línea argumental, en vista de la peculiaridad del supuesto de hecho, es por completo distinta a la de las anteriores.

El razonamiento fundamental reposa sobre el artículo 1.º, núm. 3, de la Ley de Asociación Sindical (Ley 19/1977, de 1 de abril), a tenor del cual las asociaciones a que se refiere la Ley [que, como es sabido, son tanto de trabajadores como de empresarios (31)] deben gobernarse “con plena autonomía” y quedar garantizada “su independencia respecto de la Administración Pública, así como contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras”. La sentencia entiende que el pago de las cantidades previstas en el convenio como consecuencia del pacto transcrito (su importe hubiera ascendido, dice la sentencia en otro lugar, a unos 14 millones de pesetas), “encierra una ayuda financiera general al sostenimiento” del sindicato pactante por parte de los empresarios, y por lo tanto una injerencia de éstos en aquél de las prohibidas expresamente por la ley.

Se refuerza a sí propia la sentencia en su fundamentación trayendo a colación el artículo 2.º, núm. 2, del convenio núm. 98 de la Organización Internacional del Trabajo (“relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva”;

---

(31) Ambas amparadas, por cierto, por el principio de libertad sindical del artículo 28.1 de la Constitución, según sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4.ª, de 25 de noviembre de 1981, y del Tribunal Constitucional 45/1982, de 12 de julio.

convenio ratificado por España como lo está también el núm. 87, ya citados ambos; publicado en el “B. O. E.” de 10 de mayo de 1977), conforme al cual “se consideran actos de injerencia ... las medidas que tiendan ... a sostener económicamente ... organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.

El argumento implícito es el de que existiendo un “sostenimiento económico”, cuando menos si éste es de cuantía como la del caso de autos, la independencia del sindicato puede quedar menoscabada; y el explícito el de que en cualquier caso hay un acto de injerencia: no está permitido que los empresarios por sí mismos, o a través de sus organizaciones, colaboren al sostenimiento económico de los sindicatos; la prohibición es necesaria “con objeto de salvaguardar” la libertad de éstos.

Por lo demás, la sentencia señala también que si bien el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores permite que los convenios regulen las cuestiones que afecten “al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales”, esta autorización no es tan amplia que permita entrar en materias que puedan afectar a la libertad sindical, reconocida por el artículo 28, núm. 1, de la Constitución y que exige para su desarrollo ley orgánica, rango que el Estatuto no tiene:

“No está autorizado en la actualidad que en los convenios se concierten cláusulas que afecten o puedan afectar al normal y libre funcionamiento de los sindicatos.”

Este razonamiento es más bien *obiter dictum* en el contexto de la sentencia, y poco o nada añade a ésta, pues es claro que si parte de la premisa de que la aportación económica cuestionada supone una violación de la autonomía sindical, y por tanto de la libertad, mal podrá una ley orgánica normar basándose en principios distintos de aquellos sobre los que la propia sentencia reposa. No se trata, pues, del argumento formal de la carencia de ley orgánica, sino del sustancial de que ni ésta ni otra pensable puede contener regulación que autorice este tipo de soporte del sindicato por los empresarios.

Del contexto se desprende que debió utilizar también el recurrente el argumento de que la actuación de los sindicatos implicaba una

gestión de negocios ajenos respecto de las empresas no afiliadas a la organización empresarial pactante, que aquéllas quedaban obligadas a remunerar o indemnizar conforme a lo previsto en el artículo 1.893 del Código Civil. Este argumento se rechaza de plano: en modo alguno puede considerarse que un sindicato, en cuanto asociación de trabajadores, gestione, proteja o administre intereses de los empresarios (32).

## VI. SENTENCIA DEL TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO DE 6 DE MAYO DE 1982: DE NUEVO SOBRE "CUOTA DE SOLIDARIDAD POR NEGOCIACION" A TRABAJADORES SINDICADOS Y NO SINDICADOS

Como se señaló, la sentencia comentada más arriba del Magistrado de Trabajo de Murcia fue recurrida en suplicación especial ante el Tribunal Central de Trabajo, decidiéndose el recurso por sentencia de éste de 6 de mayo de 1982, confirmatoria de la sentencia de instancia (33).

### A. LA AUTORIZACIÓN INDIVIDUAL DE LA DEDUCCIÓN

Con seguridad la parte más interesante de la sentencia comentada ahora es la exploración del tema, virtualmente inédito en la recurrida, según se dijo, de cuál hubiera sido la solución si los trabajadores gravados con la cuota hubieran aceptado individualmente la deducción de ésta.

---

(32) Esta argumentación, para supuesto de hecho quizá más plausible (el sindicato como gestor de los trabajadores no afiliados al mismo, pero incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio por él celebrado), y su rechazo, sin embargo, preciso y enérgico, aparecen también en la sentencia de la Magistratura de Murcia (*Considerando 6.º*) y en el comentario de MONTAÑA (*loc. cit.*, págs. 404-405).

(33) Quizá convenga subrayar la rapidez y eficacia verdaderamente ejemplares de la tramitación judicial de estos pleitos sobre relaciones colectivas de trabajo, de las cuales los de impugnación de legalidad de convenio colectivo son una especie. La demanda tuvo entrada en la Magistratura de instancia el día 15 de diciembre de 1981, recayendo sentencia de ésta en 23 de enero de 1982 que, recurrida en suplicación, resolvió sobre el recurso la del Tribunal Central de Trabajo de 6 de mayo siguiente.

Al respecto se dice, negativamente:

*“Lo que indudablemente es nulo es el hecho de imponer tal obligación en las normas de un convenio colectivo sin contar con la voluntad individualizada y concreta de cada trabajador.”*

Sacándose inmediatamente la conclusión afirmativa consiguiente:

*“En cambio es totalmente válida y admisible la adopción de medidas análogas o parecidas siempre que se respete la libertad individual de cada trabajador y en consecuencia se exija para poder llevar a cabo la retención de la contribución indicada, el consentimiento expreso del mismo.”*

Aunque sentada a mayor abundamiento—puesto que los hechos probados de la sentencia recurrida, que la de suplicación asume, partían de la base de que aquel consentimiento no había existido—la doctrina parece ser la de que las cuotas de negociación serían admisibles si, además de constar claramente su imposición, con la misma claridad constara que ello se subordina a la aceptación expresa, probablemente escrita, e individual de cada uno de los trabajadores afectados. Sin que a estos efectos se haga distinción entre trabajadores sindicados y no sindicados, probablemente imposible de hacer si se quiere evitar el vicio sustancial del pacto discriminatorio.

En otros pasajes de la sentencia se plantea el problema de la posibilidad así admitida de que este tipo de pactos sea contenido del convenio colectivo. La solución que en principio se apunta es negativa por cuanto el pacto no se sefiere a las relaciones entre trabajadores y empresarios, ni entre éstos y sus organizaciones y los trabajadores y las suyas (contenido propio del convenio, según esta interpretación del artículo 85, núm. 1, del Estatuto de los Trabajadores), sino que *“afecta exclusivamente a ... las relaciones que puedan existir entre las organizaciones sindicales y los trabajadores, estén estos afiliados o no a ellas”*, lo que no puede ser materia del convenio. Se insiste por la sentencia:

*“Es absurdo e impensable pretender que en un convenio colectivo se puedan regular materias propias del régimen jurídico interno que ligue a un sindicato con sus afiliados, o se puedan dictar normas que ordenen las relaciones de una organización sindical con trabajadores no afiliados ella.”*

Los derechos y obligaciones de los trabajadores y los sindicatos entre sí, de aceptarse solución contraria, “podrían crearse, modificarse o extinguirse por la decisión de los sindicatos con la aquiescencia de las empresas”, sin intervención de los trabajadores afectados, lo que “atenta contra el principio de autonomía de la voluntad”. Ni siquiera, dice explícitamente la sentencia, aunque los hechos hubieran sido otros en los que hubiera constado que la mayoría de los afectados hubiera aceptado la inclusión de la cláusula en el convenio colectivo, hubiera sido la solución distinta: “en tal materia sólo es válida y eficaz *la decisión individual de cada interesado*, sin que tenga ninguna relevancia lo que por mayoría disponga el grupo correspondiente”.

Pero repárese en esta última y muy importante salvedad, que parece conducir a la solución de que el pacto en el convenio, aun negándose que deba formar parte del contenido de éste según el razonamiento precedente, sin embargo se aceptaría si su eficacia se condicionara a la posterior aceptación individual de sus consecuencias, con lo que *si* se admite su inclusión en el convenio, y así este tema se convierte en irrelevante al refluir la cuestión sobre el último y crucial punto de la aceptación individual.

Por el Tribunal Central no se deja de sacar esta última y así planteada congruente conclusión:

Si el convenio *respet*a “*la libertad individual de cada trabajador y en consecuencia se exige para poder llevar a cabo la retención ... el consentimiento expreso del mismo ... en tal caso y respetan los derechos y libertades ... [consagrados por los artículos 7; 9, núm. 3; 28, núm. 1; 33, núm. 3; 133, número 1; de la Constitución todos ellos] ... sino que tampoco se conculcan las normas [el artículo 85, núm. 1, del Estatuto de los Trabajadores] que regulan el contenido del convenio colectivo, puesto que en este supuesto la obligación de contribuir no es creada ni establecida por el convenio*”, sino por la libre voluntad de cada interesado”.

El Convenio se limita entonces “a imponer a las empresas la realización *de ciertos actos gestores* con el fin de facilitar el cumplimiento de tal obligación [individualmente asumida]”, lo cual se re-

puta totalmente lícito y encajable plenamente dentro de lo que disponen los artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

De forma que, podría concluirse, se acepta la licitud del pacto de *agency shop* o “taller gestor” —esto es, “la realización de ciertos actos gestores” por el empresario para recaudar cuotas con destino al sindicato— y esto se hace, por cierto, aunque sin cita expresa, en forma similar a como el pacto aparece configurado así en el AMI (“el trabajador interesado en la realización de tal operación [de descuento en su salario de cuotas sindicales] remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento ... [y] ... la cuantía de la cuota”; apartado XI.A.11) como en el ANE (“a requerimiento de los trabajadores afiliados ... las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador ... remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento ... [y] ... la cuantía de la cuota”; apartado VI.1). Con la particularidad, además, de que así como en el AMI no se decía dónde podían figurar los pactos que autorizaran la adhesión individual, en el ANE se dice explícitamente donde: “se incluirán en los convenios colectivos”. Dicho de otra forma, para el ANE no ofrecía la menor duda (ni tampoco para el AMI, a mi juicio, pese a que lo hiciera explícito) que, sujeta su ejecución a la aceptación individual, el pacto de deducción era contenido posible del convenio.

Lo que quizá esté apuntado, por otro lado, a que si se admite así condicionada la validez del *taller gestor* es indiferente donde conste. *Per se* el pacto es colectivo, sin embargo, y su emplazamiento propio por ello mismo es el convenio colectivo. De forma que admitido y aceptado por las partes en el caso concreto, la conclusión casi obligada es no ya que puede ser, sino más bien que debe ser, contenido del convenio colectivo. Volveré sobre este extremo.

Contando siempre con esta voluntad individual —perdónesenos esta reiteración monótona—, hay en la sentencia, incluso, una extensión de las previsiones de AMI y ANE; una extensión doble, a saber:

- En primer lugar, la posibilidad del *taller gestor* se extiende desde las cuotas periódicas o habituales, y con independencia de ellas, a las cotizaciones extraordinarias con motivo de la negociación de un convenio colectivo. Este tema queda resuel-

to en principio en sentido afirmativo en los razonamientos a mayor abundamiento de esta sentencia.

- En segundo término, aunque la conclusión no aparezca con la misma nitidez que la anterior, se extiende la posibilidad de la cotización extraordinaria por negociación tanto a los trabajadores afiliados como a los no afiliados; casi pudiendo decirse que esta segunda extensión es consecuencia ineludible de la primera, pues de otra forma es difícil sortear el obstáculo del pacto discriminatorio contra unos o contra otros. Pero esto se refiere sólo a las cuotas de negociación, porque es claro que las ordinarias, también con aceptación individual, sólo pueden exigirse de los afiliados, únicos obligados a sostener las cargas ordinarias del sindicato en virtud de la aceptación de los estatutos sindicales exigida por la afiliación. Otra cosa son las cuotas de negociación, se insiste, puesto que a todos los incluidos en la unidad de negociación, afiliados o no, ha de afectar el convenio, en virtud del principio esencial de la extensión automática de éste y, por consiguiente, del carácter formalmente discriminatorio, y por tanto nulo, de un convenio que hipotéticamente se celebrara sólo para los sindicatos del sindicato pactante.

#### B. SOBRE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE UNA LEY HIPOTÉTICA DE COTIZACIÓN SINDICAL

Con la aceptación individual, de lo que se purga al pacto, así parece, es del vicio derivado de su oposición a la Constitución, artículo 133.1: “la potestad originaria para establecer los tributos corresponde exclusivamente al Estado, mediante ley”. Una carga voluntariamente aceptada no es un tributo; una causa gratuita o benévola serviría incluso para amparar jurídicamente la aceptación.

El tema consiente, sin embargo, alguna exploración ulterior. Por ejemplo, si “el Estado, mediante ley”, autorizara a las partes colectivas, y concretamente al sindicato, a imponer la cuota sindical —la periódica de sostenimiento o la extraordinaria de canon de negociación— a los trabajadores que forman parte de una unidad de negociación y por tanto estén incluidos dentro del ámbito del convenio colectivo celebrado y no estén afiliados al sindicato pactante, sin o contra su voluntad, éste, entonces ya *tributo* en cuanto coactivamente impuesto, ¿sería constitucionalmente objetable?



No, parece, *ex* artículo 133.1, puesto que todos los requisitos exigidos por éste concurrirían. Sí, parece, en cambio, *ex* artículo 28.1, aunque aquí convendría quizá matizar:

- Las cuotas periódicas de sostenimiento del sindicato, como se dijo, son propias y características del sindicato. Forzar a pagar cuotas es forzar a aceptar una consecuencia esencial de la sindicación y por consiguiente forzar a ésta. La libertad sindical quedaría así violada y el artículo 28.1, infringido; la hipotética ley sería por tanto inconstitucional. La libertad negativa de sindicación, se entiende, porque se haría sindicato virtual a quien no quisiera serlo; pero así violada la libertad negativa se viola también la positiva, como oscura, pero abundantemente, muestra la sentencia del Tribunal Europeo comentada; este es el punto íntimo de conexión entre esta sentencia y las españolas también comentadas. Conexión esperable al versar todas ellas sobre pactos de seguridad sindical y estar presididas todas ellas y todos éstos por los principios de libertad sindical.
- Los “cánones de negociación” plantean mayores dificultades, porque se basan en la apariencia, al menos, de un servicio prestado, la negociación del convenio y los beneficios que de él dimanen, a los no sindicados; de ahí el intento, nada disparatado, de los demandantes ante las Magistraturas y recurrentes ante el Tribunal Central de amparar su pretensión en la figura de la gestión de negocios (argumento éste o similar, dicho sea de paso, del que también se ha usado para la defensa del *closed shop* (34), coincidencia que a su vez y nueva-

---

(34) Y como tal no dejó de ser alegado por los demandados en *Youg, James & Webster* ante el Tribunal Europeo; entre “las ventajas que se dice que en general fluyen del sistema de *closed shop* ... [figura la de] ... asegurar que las actividades del sindicato no beneficien a quien no contribuye a su financiación” (§ 61 de la sentencia; pág. 20, tanto de la versión inglesa como de la francesa que tengo a la vista); aprovecho la ocasión para agradecer a mis colegas Profesores WEDDEBURN y GARCÍA DE ENTERRÍA que me proporcionaran prontamente estos textos, de los que hoy existe traducción al español (y comentario, ambos de P. GARCÍA ESCUDERO, en *Boletín de Jurisprudencia Constitucional*, núm. 12, 1982, págs. 300-341), y los de las actuaciones ante el Tribunal.

El argumento es tradicional, especialmente en Norteamérica; así, en términos idénticos, aparece, por ejemplo, ya en ROTWEIN, A. y N., *Labor Law*, Brooklyn, N. Y., 1939, § 32.A (5), pág. 22; y en A. G. TAYLOR, *Labor Problems and Labor Law*, Nueva York, 1950. En Gran Bretaña aparece cuando

mente muestra la conexión entre sí de todos los pactos de seguridad sindical). De nuevo el obstáculo es la libertad sindical y, por tanto, en nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 28, número 1, de la Constitución. La hipotética ley que impusiera el canon o autorizara a imponerlo, forzaría a contribuir al sostenimiento, siquiera ocasional, de un sindicato no elegido por el contribuyente que, si se somete o está amparado por las normas paccionadas es por ministerio de la ley, esto es, por virtud de las normas que en determinadas circunstancias imponen la extensión automática del convenio. Y sin embargo, aquí le queda al intérprete un residuo de duda; no son infrecuentes los casos de usuarios forzosos de un servicio —por falta de otro alternativo razonable, por ejemplo— que tienen que contribuir al sostenimiento del servicio que usan cuando lo usen y quizá aunque no lo usen y, aun violentando algo el símil, a éste podría reconducirse el supuesto del servicio prestado por el sindicato. Pero aun así, el obstáculo del respeto a la libertad sindical me parece insalvable; ésta repudia, y tal vendría a ser la conclusión última de esta parte, las cotizaciones sindicales forzosas de todo tipo por la misma razón que repudia las afiliaciones forzosas al sindicato de todo tipo.

#### C. EL PACTO DE “TALLER GESTOR” COMO CONTENIDO POSIBLE DEL CONVENIO COLECTIVO

Restringido el “taller gestor” a los afiliados al sindicato y sujeta la aceptación individual del descuento, con todo queda aún latente la cuestión de si el pacto puede ser objeto de contratación colectiva y, por tanto, contenido del convenio colectivo, tema apuntado y no frontalmente abordado, como se vio, por alguna de las decisiones comentadas.

Ya dije que si se atiende al artículo 85, núm. 1, del Estatuto de los Trabajadores la solución es afirmativa; evidentemente el descuento, retención y recaudación de cuotas sindicales es “materia ...

---

el tema del *closed shop* deja de ser ignorado; así, en O. KAHN-FREUD, *Labour and the Law*, cit., págs. 198-199; en J. D. M. BELL, *Trade Unions*, cit., páginas 172-174.

La sentencia que se está comentando también contiene razonamientos de Derecho internacional y comparado.

que afecta ... al ámbito de relaciones de las organizaciones representativas de los trabajadores con el empresario y las asociaciones empresariales". El problema no es éste, pues, sino el más radical de si el precepto mismo de ET, art. 85.1, tiene alguna racionalidad intrínseca o apoyo singular que permita su subsistencia constitucional, habida cuenta de que en "la negociación colectiva laboral" que garantiza el artículo 37, núm. 1, de la Constitución, los intereses que representa y defiende el sindicato —los intereses "que le son propios", según el artículo 7 de la Constitución— son los de los trabajadores sindicados, no los propios del sindicato que los indica. Claro es que el sindicato como asociación tiene sus propios intereses distintos de los sindicados; pero la negociación colectiva no está para actuar éstos.

Tal sería el argumento, dicho crudamente, contra la constitucionalidad del inciso transcrito de ET, art. 85.1. Al que se uniría el de que la recaudación de las cuotas sindicales por el empresario de suyo implica una injerencia de éste en la actividad sindical, contradiciendo con ello el principio, constitucional también, de que "el ejercicio de su actividad es libre" (artículo 7.º), argumento éste que hemos visto aparecer cuando la cuota se imponía (bajo especie "de negociación"), como carga directa al empresario.

Los argumentos, sin embargo, son especiosos y así planteados llevan a la conclusión incongruente de que principios pensados para la defensa del sindicato, implícitos en la defensa de la libertad sindical, se vuelven contra aquél y contra ésta. Por hipótesis la relación sindical, esto es, la afiliación al sindicato está ya establecida antes del pacto; por hipótesis también se refiere sólo a los sindicados; por hipótesis, asimismo, es precisa la aceptación individual por éstos del descuento colectivo pactado, sobre cuyas bases:

- El tema de la injerencia de suyo decae; la posición de recaudar mero, hay que concluir, aceptada y querida tanto por aquel en cuyo favor se recauda como por quien soporta la cuota recaudada —y está basada en un título legítimo, a saber, la afiliación libre al sindicato—, no implica de suyo injerencia en los asuntos del destinatario de la cuota ni coarta la libertad de su actividad.
- El tema del interés defendido por la cotización como ajeno al trabajador sindicado decae también; es claro que éste tiene,

y demuestra con su aceptación individual, un interés en la subsistencia del sindicato, como tal actuable por tanto en la negociación colectiva y contenido posible del convenio en que éste para.

ET, artículo 85.1, es constitucional, por tanto, en este concreto respecto y con este sentido posible, único que se analiza aquí. Es claro que el “taller gestor” puede suponer una ventaja y comodidad indudables para el sindicato, querida por los sindicatos y en interés de éstos. Puede, por tanto, ser llevada a la mesa de negociación; que se acepte o no por el empresario depende de los avatares de ésta, como cualquier otra cuestión negociable.

Sólo que a través del AMI y el ANE, durante su vigencia, y para los empresarios representados por la organización que los pactó, el principio del taller gestor ha sido admitido y por tanto tiene que incorporarse a los convenios colectivos que celebren con los sindicatos, a su vez representados por quienes AMI y ANE fueron concertados, o con los adheridos a éstos, si insisten en la inclusión de la cláusula, aunque puedan discutir sus detalles y amplitud; que es lo que de hecho está ocurriendo, como se vio (34 bis).

---

(34 bis) En tal sentido, sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 20 de octubre de 1982, que he conocido ya en pruebas este estudio. La sentencia declara que el ANE tiene el tratamiento propio, a estos efectos, de un convenio colectivo [marco, convenio para convenir], conforme al art. 83, número 3 del Estatuto de los Trabajadores, lo que obliga al sindicato, empresarios y asociaciones de empresarios, incluidos en su ámbito, a aceptar el pacto de “taller gestor”, si una de las partes lo pide e incluirlo en los convenios colectivos que celebren. El razonamiento, también contenido en la sentencia, de que con la incorporación de este pacto, “no se conculca el dogma del monopolio estatal de las potestades tributarias ... pues se supone la voluntariedad del nexo de afiliación sindical”, aunque desde luego admisible, es irrelevante en el contexto de la sentencia y en el de la cláusula pertinente (VI.1) del ANE; porque la voluntariedad que cuenta aquí no es la del “nexo de afiliación sindical”, sino la de la declaración individual de cada trabajador incluido dentro del ámbito del convenio colectivo al que el pacto del ANE se haya incorporado; puesto que conforme a éste la deducción de la cuota sólo puede practicarse, según se dijo, “a requerimiento de los trabajadores” para lo cual cada “trabajador interesado ... remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuen- to...”, etc.

También en pruebas, recibo: Varios autores, *El canon por negociación colectiva*, Universidad de Murcia, 1982, que no he podido considerar en este ensayo.

#### D. "TALLER GESTOR" Y "MÁS REPRESENTATIVIDAD"

Se puede también pensar que el pacto de taller gestor refuerza la más representatividad del sindicato que lo pacta; esto exigiría entrar en los múltiples problemas que plantea el reconocimiento de unos sindicatos como más representativos que otros. No entro aquí en profundidad en esta compleja cuestión; pero aun sin entrar en ella, podría bien que sumariamente razonarse, y el razonamiento servir de punto final a este trabajo, de forma parecida a ésta:

Esencial al sindicato en la concepción constitucional (como al partido político, artículo 6.º; y a toda asociación profesional, artículos 36 y 52) es que su estructura y funcionamiento sean democráticos (artículo 7.º). "Lo esencial a la democracia es solamente que no se impida la formación de nuevos partidos [aquí sindicatos] y que a ninguno de ellos se dé una posición privilegiada o se le conceda un monopolio" (35). A un lado la libertad de fundación, expresamente reconocida por el artículo 28, núm. 1, es por tanto ingrediente del tipo de libertad sindical que resulta de conjugar éste con el artículo 7.º, la prohibición del monopolio, que comienza por la prohibición del monopolio de afiliación y, obviamente, por la de la afiliación forzosa; de ahí la prohibición de *closed shop* o, lo que es lo mismo, la afirmación explícita de la libertad sindical negativa—"nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato"—y la extensión posible de ésta tendente a evitar la promoción de lo que Kelsen llama "posición privilegiada" de un sindicato determinado frente a los demás.

El pacto de "taller gestor" es un privilegio e importante; su posible limitación al o los sindicatos más representativos no quita nada a esta afirmación, más bien la refuerza, porque el reconocimiento de la "más representatividad" es a su vez un privilegio (36), pese a su consagración por normas internacionales casi universalmente acepta-

---

(35) KELSEN, *Teoría General del Derecho y del Estado*, 2.ª parte, IV.B.b). 3. α; trad. E. García Máynez, México, ed. 1979, pág. 351.

(36) Sobre este tema, en el que no entro, ver J. MONTALVO CORREA, *El derecho de libre sindicación y la "mayor representatividad" sindical*, en "Estudios de Derecho del Trabajo, en memoria del Prof. Bayón Chacón", Madrid, 1980. El Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de constatar, ya que no de solventar—o, más bien, de darlo por solventado *in genere* admitiendo como constitucionalmente válidos criterios de "más representatividad"—las grandes dificultades del tema en sentencia (de amparo) 53/1982, de 22 de julio.

das, señaladamente por la constitución de la Organización Internacional del Trabajo. La medida en el uso de ambos privilegios es por ello recomendable, si es que el uno y el otro se quieren mantener como instrumentos prácticos necesarios para la viabilidad real, no meramente legal, del sindicato, y con ella de un sistema razonable de relaciones industriales. Indices de medida son, de un lado, en cuanto al taller gestor en particular, el respeto obligado a la libertad individual, sobre el que se ha reflexionado con amplitud, implicado en la exigencia de autorización por cada trabajador de los descuentos de sus salarios de las cuotas sindicales; de otro, respecto a la "más representatividad" en general, su reconocimiento sobre la base de realidades de implantación sindical libremente conseguidas y siempre abiertas a su modificación fácil ulterior posible. Lo que, si bien se mira, no es sino una defensa del principio de igualdad o evitar, que hubiera dicho también Kelsen, que se convierta en "expresión tautológica del principio de legalidad" (37). La aplicación conjunta de los artículos 7.º y 28 de la Constitución exige un cuidado tan exquisito como lo exige la aplicación conjunta de los artículos 9.º y 14.

---

(37) *Teoría...*, cit., 2.ª parte, II.F.b); ed. cit., pág. 300.

## APENDICES

### 1. HECHOS PROBADOS Y FUNDAMENTOS JURIDICOS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO DE 24 DE JULIO DE 1981.

"En los autos procedentes de la Magistratura de Trabajo de Logroño ... pendientes antes esta Sala 5.<sup>a</sup> de conflictos colectivos en virtud de recurso especial de suplicación..."

**RESULTANDO:** Que en dicha sentencia [de instancia] y como hechos probados [no impugnados] se declara lo siguiente: 1.º) Que en fecha 29 de abril de 1981 se presentó en la Delegación Provincial de Trabajo, texto de Convenio Colectivo para las Empresas de Cinematógrafos de la Rioja, suscrito por la Asociación de Empresarios de Cine de Logroño y su provincia, en representación empresarial, y por la Unión General de Trabajadores de la Rioja, en representación de los trabajadores. 2.º) En el artículo 22 del Convenio se establece una cláusula obligándose las Empresas a descontar al personal no afiliado a U.G.T. la cantidad de 500 pesetas, en concepto de abono de servicios prestados por dicha Central Sindical en la tramitación del Convenio, por estimar que se trataba de un servicio común a todo el sector prestado por la Organización Sindical firmante.

**CONSIDERANDO:** Que en el presente Recurso Especial de Suplicación, que trae su origen del proceso especial que regula el artículo 136 de la Ley de Procedimiento Laboral, la representación de los trabajadores y Central Sindical firmante del Convenio Colectivo impugnado, formula un único motivo, en examen del derecho aplicado en la sentencia de instancia, censura que no puede prosperar, no sólo porque no se citan los preceptos legales infringidos, sino también porque en todo caso debe tenerse en cuenta que la cláusula discutida, a más de establecer un descuento equivalente a una cuota sindical, tema que no es materia de Convenio conforme al artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, es evidente que produce una manifiesta discriminación entre los trabajadores pertenecientes al Sindicato firmante del Convenio y los demás trabajadores, ya afiliados a otros Sindicatos o ya independientes, lo que vulnera tanto el principio de igualdad que dispone el artículo 14 de la Constitución Española como la libre sindicación que proclama el artículo 28 de la misma y que desarrollan los artículos 17.1 y 41.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, por lo que al haberlo entendido así la Sentencia de Instancia procede su confirmación manteniendo con ello la nulidad del artículo 22 del Convenio Colectivo objeto del proceso, lo que implica la desestimación del motivo y del Recurso.

## II. HECHOS PROBADOS Y FUNDAMENTOS JURIDICOS DE LA SENTENCIA DE LA MAGISTRATURA DE TRABAJO DE MURCIA DE 3 ENERO DE 1982.

En la ciudad de Murcia, a 23 de enero de 1982. Yo ... Magistrado de Trabajo núm. 2 de Murcia y su provincia, habiendo visto los presentes autos...

**RESULTANDO PROBADO Y ASI SE DECLARA:** 1.º Que las partes negociadoras repetidamente aludidas, concluyeron negociación del convenio colectivo provincial, para el sector de limpieza pública, recogida de basuras y alcantarillado el día 2 de diciembre de 1981. 2.º Presentado en la Delegación Provincial de Trabajo, ésta suspendió los trámites reglamentarios de registro, depósito y publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", por estimar la existencia de posible ilegalidad. 3.º El Convenio no incluye en su texto indicación de la remuneración anual en función de las horas de trabajo anual. 4.º En su artículo 34 establece el Convenio lo que llama "cuota de solidaridad por negociación", que dice así: "En razón al servicio prestado a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del Convenio Colectivo por los sindicatos negociadores, teniendo en cuenta que en el mismo se establecen condiciones de trabajo más ventajosas que las preexistentes y salarios notoriamente superiores al mínimo reglamentado, y en compensación de ello, los empresarios deducirán a petición de la parte negociadora y a cada trabajador, sea cual sea su contrato de trabajo y su duración por una sola vez, la cantidad de 1.500 pesetas procediendo a ingresarlas en la cuenta corriente o Caja de Ahorros abierta a tal fin por los sindicatos firmantes. Las Centrales Sindicales se comprometen a facilitar a la empresa los recibos que justifiquen la cuota de solidaridad por negociación del Convenio. Una vez ingresadas las cantidades en la cuenta o cuentas que las centrales U.G.T. y CC.OO. indiquen como negociadoras del Convenio, las empresas quedarán desvinculadas de cualquier tipo de responsabilidad que pudiera nacer de ulterior empleo por terceros de las cantidades ingresadas". 5.º Se trata de una cláusula cuya intención fue la de que los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio, afiliados o no, participaran en los gastos habidos con ocasión de la negociación, cuyo monto no consta ni ha sido explicado; respecto de sus afiliados, las Centrales negociadoras han estudiado la posibilidad de compensar sus cuotas de afiliación (que ascienden, por lo general, en U.G.T., a 200 pesetas mensuales, y en CC.OO., a 150, 200 ó 250 pesetas, según el caso), con lo entregado a título de cuota de solidaridad. 6.º Durante la preparación del Convenio, las Centrales negociadoras indagaron la opinión de los trabajadores afectados, mediante asambleas celebradas en diversos centros de trabajo; la actitud de aquéllos fue favorable a una participación; si bien no se poseen datos sobre el número de asistentes a cada una de las reuniones, y sobre su condición de afiliados o no, a esas Centrales; en la negociación, ambas partes, patronal y trabajadora, partieron de que se trataba de una participación económica voluntaria, aunque esta precisión no pasó al texto definitivo del Convenio.

**CONSIDERANDO:** Que como se ha dicho ya, el Convenio colectivo origen de este conflicto no contiene indicación sobre retribución y horas de trabajo anuales; así como, en su art. 34, establece una denominada "cuota de solidaridad por negociación", de 1.500 pesetas por trabajador afectado. A su vista, la Delegación de Trabajo, con ocasión de los reglamentarios trámites de registro, depósito y publicación, decidió someter a esta Magistratura la cuestión de la legalidad del Convenio, en razón a lo apuntado; observaba



al efecto esa Autoridad Laboral que, aparte lo atinente a la remuneración anual, que es mención mínima, “el texto del art. 34 podría conculcar la legalidad vigente e incluso lesionar gravemente el interés de terceros”, y ello porque “debe respetarse la libertad del trabajador para contribuir o no económicamente a un Sindicato”, pues “la obligación de pagar la cantidad pactada debe derivar del acto de afiliación”, concluyéndose por el Ilmo. Sr. Delegado Provincial de Trabajo que “la aportación obligatoria sin afiliación previa es contraria al principio de libertad de no sindicación, reconocido expresamente por la Constitución española en su artículo 28.1, por lo que en consecuencia todos los trabajadores afectados por el Convenio, no afiliados a los Sindicatos firmantes del mismo, verían lesionados gravemente sus derechos”. De esta manera, a la Magistratura se propone la cuestión de decidir, en relación con los dos puntos indicados, si este Convenio provincial “conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros”, tarea que le asigna el art. 90-5 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, en relación con el art. 136 de la Ley de Procedimiento Laboral de 30 de junio de 1980.

**CONSIDERANDO:** Que en cuanto a las indicaciones mínimas de todo convenio colectivo, pronto se evidencia, tras el simple examen del unido a los autos, que, en efecto, no contiene la constancia expresa de la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo, que exige, con estos mismos términos, el art. 26-5 del Estatuto. Habrá, por ende, que declararlo así, aunque con advertencia de que la omisión es perfectamente subsanable (en juicio se dijo que ya lo había sido), y de que su cumplimentación juega como mera condición suspensiva de los trámites a que la Ley anuda la eficacia general de lo pactado (art. 90 del Estatuto).

**CONSIDERANDO:** Que mayor envidia tiene la duda suscitada en torno a la cláusula contenida en el art. 34 del Convenio, a cuyo tenor, los empresarios deducirán a cada trabajador, “sea cual sea su contrato de trabajo y su duración”, la cantidad de 1.500 pesetas que se ingresarán en cuenta abierta a tal fin por los dos Sindicatos firmantes, CC. OO. y U.G.T. Enfrenta esto con un tema de validez y eficacia de lo acordado, cuya indagación puede discurrir en dos niveles distintos, y habrá de hacerse, siempre, a la luz de la legalidad vigente. Habrá, en efecto, que encontrar respuesta a estos dos interrogantes: 1.º, si las Centrales Sindicales que negocian un Convenio colectivo están facultadas para imponer contribuciones dinerarias a trabajadores, afectados por el Convenio, pero no afiliados a las mismas; y 2.º, si tal imposición, al margen de la legitimación de quien la convino, es jurídicamente lícita y viable. Y habrá de encontrarse la respuesta, en el seno de la legalidad vigente, contenida en el Estatuto de los Trabajadores de 1980 y en la propia Constitución de 1978. Respecto de esta última, no puede desconocerse que posee un valor normativo inmediato y directo, que se impone a todos los ciudadanos y a todos los poderes públicos, incluidos los Tribunales (Constitución, art. 9-1), a los que compete el juicio de constitucionalidad de toda regla jurídica de rango inferior al legal, por tanto, las que se formalizan en el seno de un convenio colectivo laboral; tanto más, si lo que se involucra, como aquí sucede, es un derecho fundamental, el de libertad sindical, cuya tutela, en lo que a vulneraciones contenidas en convenio colectivo hace, está específicamente atribuida a la Magistratura de Trabajo (Constitución, art. 63; Estatuto, art. 90-4; Ley de Procedimiento Laboral, art. 136).

**CONSIDERANDO:** Que para resolver la primera cuestión apuntada, habrá de repararse en que la regulación que ofrece la legalidad vigente, en ma-

teria de convenios colectivos laborales, ha propiciado la aparición de una norma jurídica de aplicación general a todos los trabajadores y todos los empresarios del sector de limpieza pública de la provincia de Murcia; el primer hito de la operación, de índole netamente democrática, fue la elección, en cada patronal, de representantes de los trabajadores; el último eslabón ha sido la negociación concluida por dos Centrales Sindicales, que a través de tales elecciones, quedaron cualificadas con las legitimaciones numéricas exigidas en el Estatuto, arts. 82 y siguientes; en especial, 87 y 88. Mas lo negociado ha sido un convenio colectivo en sentido estricto, o sea, un contrato negociado y celebrado por representantes de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo. Se trata, por tanto, de una negociación con un contenido exclusivamente "laboral", según el art. 37-1 de la Constitución, y según explicita el Estatuto, arts. 82-2 y 85-1; preceptos de los que se sigue que lo que en un convenio colectivo se define normativamente es el alcance de dos tipos básicos de relaciones: 1.º, las relaciones de trabajo, entre trabajadores y empresarios, con fijación, por un lado, de la cantidad y la calidad del servicio a prestar por los primeros, y, por otro, la contrapartida económica a soportar por los segundos, desde el salario propio a las ayudas asistenciales; son "las condiciones del empleo" de que habla el Estatuto, art. 85-1; y 2, las relaciones entre los empresarios y las organizaciones representativas de los trabajadores: son las "materias de índole (...) sindical", de que también habla la norma estatutaria. Pues bien: aquí acaba la misión y la competencia de las partes negociadoras. No se extiende, además, a la regulación de las relaciones entre los trabajadores y las organizaciones representativas negociadoras, en este caso, dos centrales sindicales; y mucho menos, si lo que se negocia es la imposición de un desembolso económico de los primeros en beneficio de las segundas, al margen y con independencia de una previa afiliación a las mismas. Resultado al que, como se verá de seguido, se oponen varias normas de nuestro ordenamiento.

**CONSIDERANDO:** Que en lo concerniente a la segunda cuestión, la viabilidad y legalidad de la denominada cláusula de solidaridad en nuestro derecho, el obstáculo mayor proviene de la doble garantía que para todo ciudadano configura la Constitución en sus arts. 28-1 y 133-1; aquél, a título de "derecho fundamental"; éste, como consecuencia de la organización de los poderes políticos que rigen la sociedad española. A) A tenor del art. 28-1, el derecho de sindicación es libre y se manifiesta o ejercita, tanto positivamente, eligiendo el trabajador su Sindicato, como negativamente, manteniéndose al margen de todos los existentes, e incluso de toda actividad sindical; "nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato", dice concluyentemente la norma; como quiera que la afiliación es un acto de integración o encuadramiento sindicales, que comporta diversos deberes, entre ellos, el de contribuir al mantenimiento del sindicato elegido, mediante, principalmente, el abono de cuotas, derivase de ello que ninguno de los deberes típicos del afiliado, y menos el de cotizar, puede imponerse coactivamente a quien no lo es; con posibilidad de contradecir su apreciación personal sobre los fines de un determinado sindicato, de los que tiene derecho, en un régimen democrático, a disentir; y de impulsar, en alguna manera, la baja de afiliados a un sindicato no negociador, para eludir una cotización duplicada; imposición de tal clase vulnera la Constitución; y la vulneración debe ser impedida por todos los poderes públicos, señaladamente por los Tribunales, mediante la emisión de los pertinentes pronunciamientos, proferidos en los procesos en que la lesión se haga patente (Constitución, arts. 9 y 53; Estatuto, art. 90-4); máxime cuando en el establecimiento de esa contribución, y en la fijación de

su cuantía, no juega, por definición, la intervención democrática de los afectados, asimismo exigida por la Constitución, para todo sindicato de trabajadores, en su art. 7; esto dicho con carácter general, y sin perjuicio de las circunstancias concurrentes en el caso, a que se aludirá al final. B) Según el artículo 133-1 de la Constitución, “la potestad originaria para establecer tributos corresponde exclusivamente al Estado, mediante ley”; es innegable que la imposición de una cuota forzosa equivale al establecimiento de lo que se ha llamado “impuesto sindical”, en ejercicio de un pretendido “poder tributario sindical”, puesto que la contribución se exige por quien lleva a cabo una actividad normativa laboral, consagrada constitucionalmente y justamente a cambio de tal actividad, que “se refiera, afecte o beneficie de modo particular” a los trabajadores, con lo que, lisa y llanamente, se está exigiendo una “tasa”, tal como la define, y además como una modalidad más de tributo, el art. 26 de la Ley General Tributaria de 28 de diciembre de 1963; como quiera que tal posibilidad está reservada al Estado, y mediante Ley, evidente es que un gravamen impuesto por otra vía deviene radicalmente ineficaz; declaración que asimismo puede y debe hacerse, judicialmente, en aplicación directa de un precepto constitucional, que, al organizar los poderes políticos, garantiza al ciudadano que sólo a través del competente se le pedirán tributos. C) En una tercera dirección es forzoso acudir, también, a la noción de intangibilidad del salario, que, en alguna manera, garantiza, por referencia a su suficiencia, el art. 35-1 de la Constitución; cierto que el asunto de la idoneidad del crédito salarial para ser objeto del tráfico jurídico está precisado de variadas matizaciones; pero una cosa es clara, a la luz de esa norma, en unión del art. 27-2 del Estatuto: que no se puede privar a nadie de la totalidad de su salario; y ese desagradable resultado se produciría ocasionalmente si, en breve interinidad motivada por indisposición momentánea de un obrero de limpieza pública, se prestara servicio solamente durante un día o unas horas; con lo que, dado el rigor del texto pactado en el artículo 34 del Convenio, podría ocurrir que la cuota de solidaridad, de 1.500 pesetas, exigible a “cada trabajador cualquiera que sea su contrato de trabajo y su duración”, fuere superior al estipendio devengado. A la luz de todos estos preceptos, la inviabilidad jurídica de la mentada cláusula aparece, pues, como incuestionable. Y la conclusión se afianza, en proporciones logarítmicas, si esas normas, cual obliga el art. 3-1 del Código Civil, se insertan en, y se interpretan según “la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas”: ese momento es el presente, el que ha seguido a la recién liquidada organización sindical vertical, y en el que no es aventurado afirmar se cuenta con un general rechazo del cuerpo social, muy sensibilizado en este punto, a imposiciones de signo autoritario; sentir de esta clase expresaron con energía las Centrales negociadoras del Convenio en el acto del juicio; pero no basta con este sentir: hay que invalidar un acuerdo social cuyo parecido con vieja disposición, contenida en el art. 17 de la Ley de 6 de diciembre de 1940, exime de más comentario: “Para el cumplimiento de sus funciones, las Centrales Nacionalesindicalistas, a través, en su caso, de los Sindicatos y Hermandades Sindicales Locales, *podrán imponer cuotas* a todos los productores de su jurisdicción, *estén o no inscritos en aquéllos*, de acuerdo con las normas establecidas por la Delegación Nacional de Sindicatos”; es lo que, impuesto luego directamente por el Estado, se llamó, y se exaccionó, hasta días recientes, “cuota sindical”.

**CONSIDERANDO:** Que aunque lo ya dicho es suficiente para estimar fundados los reparos opuestos por la Administración al Convenio colectivo provincial de Limpieza Pública, necesario es examinar la explicación o justi-

ficación legal que, de la cuota de la solidaridad, ofrecieron las Centrales negociadoras en el acto del juicio. Se acudió, primeramente, a mecanismos, figuras o construcciones de Derecho privado; así, se habló de la "gestión de negocios sin mandato", y de "estipulaciones en favor de tercero"; indudablemente, se opera así un impensado empobrecimiento del concepto y de la función del convenio colectivo: a) la gestión de negocios sin mandato comienza por sugerir que quienes pactan colectivamente lo hacen de manera gratuita y espontánea, para atender asuntos ajenos precisados de atención, lo que acarrea que, si en esta gestión, se han producido gastos a cargo del gestor, deben ser reembolsados por el gestionado, quien, si no lo hiciera, vendría a enriquecerse injustamente: es la filosofía que late en la institución, tanto en la concepción continental romanizada de la *negotiorum gestio*, como en la menos desarrollada concepción anglosajona de la "agency of necessity" (gestión por necesidad); la mera formulación del aserto es tan brutal, que aconseja su decidido e inmediato rechazo: los trabajadores, cuando se someten a un convenio colectivo, no se enriquecen injustamente, tanto si pagan como si no pagan los gastos producidos en su negociación, porque ésta es una función que las Centrales desenvuelven por atribución constitucional, con apoyos económicos, desde luego necesarios, pero que habrá que buscar por otros derroteros; b) la estipulación en favor de un tercero es, por supuesto, figura conocida en nuestra legislación, con la sola preocupación, sin embargo, de habilitar medios para su exigibilidad, por encima de la fuerza relativa del contrato, limitada a quienes en él intervienen, pero evidentemente, sin exigir nada a ese tercero, y menos pedirle su aceptación, de la que, en definitiva, dependería la eficacia toda de la estipulación (cfr. art. 1.257, II del Código Civil); inútil insistir en que esto nada tiene que ver con la dinámica interna de un convenio colectivo laboral, ajeno a la aceptación de los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación. De todas maneras, planteado la cuota de solidaridad como un reembolso de gastos adelantados por las Centrales, hubiere sido necesario, también dentro de conocidos principios de derecho privado, que se hubiere producido una adecuada rendición de cuentas, y una explicación de lo invertido, cuya inexistencia haría inexigible, por arbitraria, la contribución pedida.

CONSIDERANDO: Que asimismo se insistió en argumentos favorables a la cláusula de solidaridad, que derivarían del derecho internacional o del derecho comparado. No es éste, por obvias razones, ni el momento ni el lugar para emprender un análisis pormenorizado del tema. Pero, cuando menos, precisa dejar constancia de lo siguiente: a) En cuanto derecho internacional: no existe compromiso alguno, contraído por el Estado español, e incorporado a nuestro ordenamiento jurídico, *ex* art. 10-2 de la Constitución, que obligue a admitir las llamadas cláusulas de garantía sindical, de la que el artículo 34 del Convenio discutido vendría a ser una importante variedad; la "agency shop" en terminología anglosajona, que suele traducirse por "taller gestor", para indicar que la empresa gestiona el cobro de contribuciones impuestas a todos los trabajadores afectados por el sindicato negociador; para convencerse de que es así, basta leer los Convenios núm. 87 (sobre libertad sindical) y núm. 98 (sobre negociación colectiva), suscritos por España en el seno de la OIT; sin que en contra quepa alegar alguna aislada decisión del Comité de Libertad Sindical de ese organismo, que preferentemente se niega a examinar, siquiera, alegatos producidos en tema de cláusulas de garantía salarial, y que a lo sumo salva la existencia de alguna ley nacional por tratarse de asunto no cubierto por las normas internacionales, situación esa, con ley expresa, que no es, claramente, la española. b) En cuanto a de-

recho comparado: no se está ante una situación de incerteza, por carencia de normas españolas, que deba eludirse con acudimiento razonable a fórmula de general aceptación en el extranjero; pues tales normas existen en nuestro ordenamiento, con significado claro y el pretendido ejemplo extranjero es relativo; en efecto: se forzó, con hábil dialéctica, el valor del precedente anglosajón; pero, sobre tratarse de un sistema sindical, con prácticas y costumbres muy dispares a las nuestras, se olvida que, ciertamente, en Inglaterra existen cláusulas de garantía sindical, en su variedad de "closed shop" (traducido ordinariamente por "taller cerrado", para aludir a empresa de imposible acceso al no sindicado); pero tales cláusulas conocen restricciones que ilustran sobre las dificultades del asunto, según muestra la simple lectura de las secciones 23 (sobre pertenencia a un sindicato) y 58 (sobre despido basado en la no pertenencia), de la Employment Protection (Consolidation) Act. 1978, con las modificaciones introducidas recientemente por la Employment Act. 1980; preceptos que invalidan la cláusula, entre otros supuestos, cuando el trabajador opone que la afiliación es contraria a su conciencia, o a una convicción personal profundamente sentida, pudiendo entenderse por tal, según autorizadas opiniones, no ya la repulsa del sindicalismo en general, sino de un determinado sindicato; evidentemente, la cláusula aquí cuestionada, ni siquiera se mueve dentro de estos parámetros, por lo que la invocación del ejemplo inglés carece por completo de operatividad. c) En distinto terreno, el del Derecho europeo comunitario, es inevitable el recuerdo de reciente fallo emitido, en la segunda mitad del año 1980 por el Tribunal Europeo de Derechos del Hombre, con sede en Estrasburgo, *Affaire Young, James y Webster*, con motivo del despido de que fueron objeto tres obreros de los ferrocarriles ingleses, en aplicación cabalmente de una cláusula de garantía sindical, que obligada a la sindicación en uno de los tres sindicatos firmantes del convenio colectivo, por resistencia al cumplimiento de tal requisito. Imposible, y hasta impertinente, sería abordar aquí toda la problemática que suscita tan importante decisión; debe, al menos, retenerse que, sin llegar a emitir pronunciamiento sobre la legitimidad de la cláusula de exclusión por razones sindicales, que sigue deferida a cada derecho nacional, el Tribunal concluye en cambio la improcedencia de los despidos. Resumiendo: en ninguno de estos tres campos, del Derecho internacional, del Derecho comparado o del Derecho comunitario, se cuenta con dato alguno dotado de influencia o fuerza decisoria en este litigio.

**CONSIDERANDO:** Que de todo lo anterior se sigue la necesaria aceptación de las observaciones de ilegalidad formuladas por la Delegación Provincial de Trabajo, sostenidas en juicio por el Ministerio Fiscal, frente a la postura de las Centrales negociadoras, favorable a la legalidad de la cláusula de cotización solidaria; postura que, en cuanto a Comisiones Obreras parece meramente aislada y anecdótica, porque el propio representante que compareció en juicio ya (mención), digo, reconoció en la prensa regional, edición del sábado, 16 de enero de 1982 (hecho notorio), que "según los acuerdos del consejo confederal, ha quedado totalmente prohibido cobrar dinero alguno por los servicios prestados en la discusión de la negociación colectiva", explicando lo ocurrido en este Convenio de Limpieza Pública por la circunstancia de que "ya estaba redactado cuando las normas del confederal aún no estaban dictadas". De todas maneras, el comportamiento de las Centrales afectadas deja a salvo su conocido talante democrático, y viene a convertirse en un mero episodio en el afanamiento de imprescindibles recursos, con intentada sujeción al parecer mayoritario de los afectados. Lo que, imposible de silenciar, en una consideración humana y más general del problema, cuya so-

lución pasa, sin duda alguna, por una dotación de la sociedad, a cada central sindical, de recursos proporcionados al papel constitucional que desempeñan, que, sin embargo, por lo ya reiterado, es de nula virtualidad, en el marco de la legalidad vigente, para resolver favorablemente a ellas el presente litigio.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, ...

### III. HECHOS PROBADOS Y FUNDAMENTOS JURIDICOS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO DE 22 DE ABRIL DE 1982.

“En los autos procedentes de la Magistratura de Trabajo núm. 2 de las Alicante ... pendientes ante esta Sala 5.ª en virtud de recurso especial de suplicación...”

RESULTANDO que en dicha sentencia [de instancia] y como Hechos Probados [no impugnados] así se declaran: PRIMERO.—Que con fecha veintitrés de marzo del presente año fue registrado en la Delegación Provincial de Trabajo de Alicante el Convenio Colectivo Provincial para la Industria de la Madera y Corcho de la provincia de Alicante, correspondiente al año 1981, suscrito el 9 de febrero de dicho año, de un lado, por la parte empresarial, por la Delegación Provincial de Empresarios de la Madera y Corcho y las Asociaciones Comarcales de Industrias de la Madera de Almoradí, Aspe, Villena y Denia, y por parte de los trabajadores por la Federación Provincial de la Madera, Construcción y Afines de la Unión General de Trabajadores, la Federación Provincial de Madera y Corcho de la Unión Sindical Obrera y la Federación de la Madera y Corcho de Comisiones Obreras, dicese de Comisiones Obreras del País Valenciano, que se reconocieron la legitimidad para negociar con fecha dos de febrero de 1981. SEGUNDO.—Que con fecha treinta y uno de marzo de 1981, tuvo entrada en Magistratura demanda de oficio de la Delegación de Trabajo, solicitando la anulación de la cláusula Especial Tercera del anteriormente mencionado Convenio Colectivo. TERCERO.—Que la Cláusula Especial Tercera objeto del litigio establece textualmente: “Al objeto de sufragar los gastos derivados de este Convenio, todas las empresas afectadas vendrán obligadas a satisfacer por el concepto gastos de Convenios”, una cantidad equivalente a dos mil pesetas por cada trabajador que figurase en alta en aquéllas en el mes de enero de mil novecientos ochenta y uno. Este pago se realizará dentro del mes siguiente a la fecha de publicación del Convenio en el “Boletín Oficial de la Provincia”, llevándose a cabo de la manera siguiente: a) Empresas afiliadas a las Asociaciones y Federaciones firmantes de este Convenio: Las empresas afiliadas a cualquiera de las Asociaciones o Federaciones firmantes de este Convenio, pagarán la cantidad a que se hace mención en el párrafo primero de esta cláusula, a la Asociación o Federación a la cual pertenezcan, extendiendo éstas las correspondientes certificaciones acreditativas; b) Empresas que no estén afiliadas a ninguna Asociación Empresarial: Las empresas que no estén afiliadas a ninguna Asociación Empresarial harán efectivo dicho importe, dentro del plazo marcado, en base a las siguientes normas: 1) Si en la empresa existe Delegado de Personal de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio se les hará efectivo a aquéllos para que lo entreguen a sus respectivas

Centrales y retiren el oportuno certificado acreditativo del pago. Caso de que los Delegados pertenezcan a Centrales Sindicales distintas de entre las que firman el Convenio, la cuantía total se dividirá por el número de Delegados, entregándose el total que proceda a cada Central. 2) Si no hubiera en el centro de trabajo o en la empresa Delegado de personal, o los que hubiera no pertenecieran a una de las Centrales firmantes a que pertenezcan los trabajadores de su plantilla y en la proporción a que haya lugar y si los trabajadores no estuvieran afiliados a ninguna Central se pagaría el importe total dividido en partes iguales entre las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio.

**CONSIDERANDO:** Que la Delegación Provincial de Trabajo presentó demanda de oficio por estimar que la cláusula especial tercera del Convenio provincial para las Industrias de Madera y Corcho para la provincia de Alicante, suscrito, de una parte, por la Federación Provincial de Empresarios de Madera y Corcho, Asociaciones Comarcales de Industrias de la Madera de Almoradí, Aspe, Villena y Denia, y, por otra parte, de las Centrales CC. OO. y U. G. T., conculcaba la legalidad vigente basándose en que la misma establecía que las empresas afectadas tanto las que pertenecían a las Agrupaciones firmantes de aquél, como a las que no lo estaban, pero quedaban incluidas en su campo de aplicación, tenían la obligación de pagar a las Centrales sindicales que lo habían concertado la cantidad de 2.000 pesetas por trabajador para sufragar los gastos del convenio, pero teniendo en cuenta que los trabajadores eran unos 7.000, la suma resultante ascendía aproximadamente a 14.000.000 de pesetas, lo que indudablemente excede de aquellos gastos por lo que concluía encierra una cooperación financiera al sostenimiento de las referidas Centrales sindicales no autorizada, y frente a la sentencia de instancia que estimaba la demanda, la aludida Federación interpone el presente Recurso Especial de Suplicación a tenor del artículo 193 de la Ley de Procedimiento Laboral alegando infracción de los artículos 82 y 85 del Estatuto y 1.271 del Código Civil, así como los artículos 1.888, 1.892 y 1.893 de este cuerpo legal.

**CONSIDERANDO:** Que respecto al primer extremo mantiene la reclamante que, de una parte, el art. 85 citado permite aquel pacto, y, de otra, que el art. 1.271, también citado, lo autoriza; pero ello no es así porque las Centrales sindicales, como todo colectivo humano, necesita unos ingresos para el debido cumplimiento de sus fines, pero dada la necesidad de garantizar su independencia lo que es esencial en estas organizaciones, ha hecho que tanto en la regulación internacional como en la nacional de cada país, sobre libertad sindical se hayan prohibido las aportaciones empresariales que faciliten el control de la asociación beneficiada y así aparece el Convenio de la O. I. T. núm. 98, de 1-7-49, ratificado por España el 29-3-77 y publicado en el "B. O." el 10-5-77, y, por consiguiente, con fuerza de ley de acuerdo con el artículo 1-5 del Código Civil, que en el art. 2 prohíbe la ingerencia de las agrupaciones empresariales en los sindicatos, y el párrafo segundo señala que se entiende por "ingerencia" las medidas que tiendan a sostener económicamente o en otra forma a los citados Sindicatos con objeto de obtener un cierto control sobre ellas; y este concepto de ingerencia se reproduce en el artículo 1-3 de la Ley de 1-4-77, de forma que no está permitido que los empresarios por sí mismos o a través de sus organizaciones colaboren de manera sustancial al sostenimiento económico de las referidas asociaciones con objeto de salvaguardar su libertad y puedan llegar al debido cumplimiento de sus funciones que son esenciales para la paz so-

cial, y a su vez el artículo 85 del Estatuto permite que en los Convenios se pacten normas de índole sindical, pero esta materia de la libertad sindical, según el artículo 85-1 de la Constitución, tiene que ser desarrollada en una Ley Orgánica por lo que aun siendo muy amplio el contenido del referido artículo 85 sólo permite en la actualidad regular con relación a este tema aquellos puntos que no afecten a la citada libertad sindical, como puede ser el simple acto administrativo de cobrar las cuotas sindicales de los trabajadores que así lo deseen y siempre que lo manifiesten expresamente por lo que no está autorizado en la actualidad que en los convenios se concierten cláusulas que afecten o puedan afectar al normal y libre funcionamiento de los sindicatos.

**CONSIDERANDO:** Que entrando en el tema concreto objeto de este proceso hay que partir del hecho de que la celebración de un convenio ocasiona unos gastos los cuales deben ser satisfechos por las partes que en el mismo interveen, los cuales indudablemente no son análogos para cada uno de los firmantes, ya que ello depende del tiempo de preparación, número de reuniones, consultas previas, viajes de los comisionados, etc., por lo que cada parte—Agrupaciones empresariales y Centrales sindicales— debe de atender a los que se le hayan originado y como la Cláusula Especial Tercera del Convenio establece que los empresarios además de cubrir sus propios gastos tiene que abonar a las Centrales sindicales 2.000 pesetas por cada trabajador—aproximadamente más de 14.000.000 de pesetas—la misma no encaja en la legalidad vigente; de una parte no tiene por finalidad atender el gasto del Convenio, ya que ellas han satisfecho los que se le han causado, sino que encierra una ayuda financiera general al sostenimiento de las Centrales sindicales afectadas lo que está prohibido por el artículo 2 del Convenio 98 de la O. I. T., y el artículo 1-3 de la Ley de 1-4-77, y de otra, excede de las facultades que el artículo 85 del Estatuto concede a la comisión negociadora para concertar las cláusulas que regulan las relaciones laborales objeto de un convenio, y al entenderlo de esta manera la sentencia impugnada no ha vulnerado aquellos preceptos lo que lleva a desestimar en este extremo el recurso interpuesto.

**CONSIDERANDO:** Que con respecto a la segunda cuestión planteada, la reclamante alega que la celebración de un convenio encaja en la figura de la gestión de negocios ajenos para las empresas no afiliadas a las organizaciones que intervinieran por lo que de acuerdo con el artículo 1.893 del Código Civil están obligadas a satisfacer las cantidades allí consignadas en compensación de los gastos producidos; pero ello no es así, en primer término, por lo antes expuesto, y en segundo lugar, porque las Centrales sindicales dada su condición de asociaciones de trabajadores en modo alguno pueden encargarse de gestionar, proteger o administrar los intereses de aquellos empresarios y al recogerlo así la sentencia combatida, no ha infringido los artículos aludidos lo que conduce a su desestimación.

#### IV. HECHOS PROBADOS Y FUNDAMENTOS JURIDICOS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO, DE 6 DE MAYO DE 1982.

“En los autos procedentes de la Magistratura de Trabajo de Murcia número 2 ... sobre conflictos colectivos, pendientes ante esta Sala en virtud de recurso especial de aplicación...”



[No se transcriben los hechos probados porque el Tribunal Central acepta los de la sentencia recurrida, ya transcritos.]

**CONSIDERANDO:** Que el 2 de diciembre de 1981 fue aprobado el Convenio Colectivo provincial para el Sector Limpieza Pública, Recogida de Basuras y Alcantarillado de Murcia; el artículo 34 de este Convenio dispone: "Cuota de solidaridad por negociación.—En razón al servicio prestado a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal del Convenio Colectivo por los sindicatos negociadores, teniendo en cuenta que en el mismo se establecen condiciones de trabajo más ventajosas que las preexistentes y salarios notoriamente superiores al mínimo reglamentado, y en compensación de ello los empresarios deducirán a petición de la parte negociadora, y a cada trabajador sea cual sea su contrato de trabajo y su duración, por una sola vez, la cantidad de 1.500 pesetas, procediendo a ingresarlas en la cuenta corriente o Caja de Ahorros abierta a tal fin por los sindicatos firmantes. Las Centrales sindicales se comprometen a facilitar a la empresa los recibos que justifiquen la cuota de solidaridad por negociación del Convenio". De conformidad con lo que dispone el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, este convenio colectivo fue presentado en la Delegación Provincial de Trabajo de Murcia, y el Delegado remitió demanda de oficio a la Magistratura de Trabajo en base a lo que establece el número 5 del citado artículo 90 y el artículo 136 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, por entender, aparte de otra cuestión que ya no se suscita en este recurso, que la cláusula contenida en el mencionado artículo 34 del Convenio "podría conculcar la legalidad vigente e incluso lesionar gravemente el interés de terceros". Admitida a trámite esta demanda, y sustanciado el oportuno juicio, la Magistratura de Trabajo número 2 de Murcia dictó sentencia de fecha 23 de enero del año en curso en la que se estimaron íntegramente las pretensiones contenidas en dicha demanda; y contra esta sentencia interpusieron en tiempo y forma sendos recursos especiales de suplicación la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

**CONSIDERANDO:** Que en el recurso interpuesto por Comisiones Obreras se destaca que en la demanda de oficio remitida por la autoridad laboral tan sólo se cita como infringido por el convenio colectivo de autos el artículo 28-1 de la Constitución Española, de lo que esta parte recurrente deduce que en este proceso no puede ser analizada ninguna otra infracción normativa que se produjera por causa de la cuestión discutida. Pero a este respecto hay que tener en cuenta que: a) Lo que en esencia denuncia esa demanda es que el artículo 34 del Convenio Colectivo "podría conculcar la legalidad vigente e incluso lesionar el interés de terceros", y esta denuncia cumple lo que exige el artículo 90-5 del Estatuto de los Trabajadores y permite plenamente que el juzgador analice no sólo la concreta vulneración del artículo 28-1 citado, sino cualquier otra violación de normas legales o lesión grave del interés de terceros que pudiera derivarse de la mentada cláusula; b) En el escrito iniciador de esta litis se aduce que el artículo 34 del Convenio no respeta la libertad del trabajador de contribuir o no económicamente a un sindicato; ahora bien, el no respetar esta libertad puede producir la infracción no sólo del artículo 28-1 de la Constitución, sino también de otros preceptos legales; y aunque luego en ese escrito se precise que "la aportación obligatoria sin afiliación previa es contraria al principio de la libertad de no sindicación, reconocido previamente por la Constitución Española en su artículo 28-1", esto no impide que el juzgador pueda apreciar también la vulneración de otras disposiciones o normas que se deriven del hecho indi-

cado; c) En definitiva, la demanda de oficio lo que hace es denunciar el extremo o punto concreto del convenio colectivo que se estima contrario a Ley, y luego añade la cita del precepto o preceptos objeto de vulneración; pero es obvio que si la autoridad judicial considera que ese mismo extremo o cláusula del convenio conculca normas no citadas en dicho escrito, puede declararlo así, en virtud del principio *iura novit curia*.

CONSIDERANDO: Que en principio se hace preciso analizar el contenido del artículo 34 del Convenio Colectivo de autos, cuya validez y eficacia se discute en este litigio; y de tal análisis se desprende que lo que fundamentalmente establece esta norma es una obligación de carácter económico en la que los sujetos pasivos o deudores son los trabajadores afectados por el Convenio, y los sujetos activos o acreedores son los sindicatos que intervinieron en la negociación del mismo; esto es, sin lugar a dudas, lo que en esencia se dispone en este precepto, pues aun cuando además se incluyen en él ciertos deberes gestores de las empresas tendentes a lograr un más fácil cumplimiento y pronto pago de la mentada obligación, y se hacen una serie de puntualizaciones referentes a la acreditación de tal pago, todas estas cuestiones son secundarias y de menor relevancia, pues lo verdaderamente importante en esta norma es la creación del débito citado que grava a los obreros en favor de los sindicatos aludidos. Por consiguiente, la disposición que se comenta, no regula materias propias de las relaciones laborales existentes en el ámbito de dicho convenio colectivo, pues no se refiere a condiciones de trabajo o empleo, ni a los recíprocos derechos y obligaciones de empleados y empleadores; en esencia, la obligación que en tal norma se instaaura afecta exclusivamente a sindicatos y operarios; así, pues, la materia esencial de este precepto es una materia que se incardina en la esfera de las relaciones que puedan existir entre las organizaciones sindicales y los trabajadores, estén éstos afiliados o no a ellas.

CONSIDERANDO: Que el Convenio Colectivo de trabajo se caracteriza esencialmente por fundir en un todo unitario la norma y el contrato, es decir, la fuente del derecho y la fuente de la obligación, de ahí que haya sido calificado como un contrato normativo o una norma contractual; así, pues, todo convenio colectivo es también un contrato en el que son dos las partes intervinientes; de un lado, los trabajadores, quienes actúan en la negociación colectiva por medio de la representación correspondiente, y de otro, el empresario o empresarios, los cuales pueden estar también debidamente representados; y esta dualidad de partes se destaca en el artículo 37 de la Constitución Española al disponer que "la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios", y también en el artículo 82-I del Estatuto de los Trabajadores; y desarrollando estas normas el artículo 87-2 del Estatuto a los efectos de negociar convenios colectivos de ámbito superior a la empresa otorga legitimación a los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales que en él se determinan, siendo claro que lo que en realidad concreta este precepto es que en estos casos son esas organizaciones quienes asumen la representación de los trabajadores afectados por el convenio, y por ello su intervención no introduce ningún elemento nuevo en la negociación colectiva, la cual sigue siendo bilateral o bipartita. Por otra parte, se ha de tener en cuenta que los convenios colectivos tienen por objeto la regulación de las condiciones de trabajo, estableciendo las reglas, pautas y directrices que durante su vigencia han de cumplirse en el ámbito de las relaciones laborales de que se trate; así, pues, su contenido sustancial y típico

es la normación de las relaciones de trabajo existentes entre empresarios y trabajadores; y así la Recomendación núm. 91 de la Organización Internacional de Trabajo de 6 de junio de 1951 considera como contrato colectivo de trabajo a "todo acuerdo relativo a las condiciones de trabajo y de empleo", y en nuestro actual ordenamiento jurídico el citado artículo 37 de la Constitución alude a "la negociación colectiva laboral", y el artículo 82-2 del Estatuto de los Trabajadores manifiesta que los convenios colectivos "regulan las condiciones de trabajo y productividad", así como también "la paz laboral en las condiciones que se pacten"; por consiguiente, es claro que en estos convenios sólo se han de tratar las materias propias del contrato de trabajo o que tengan una evidente y directa conexión con él, pero no es admisible que se regulen otras cuestiones. El artículo 85-1 del Estatuto se detiene algo más en el contenido de los convenios colectivos y precisa que "podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial, y en general cuantas afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales"; pero es claro que todo lo que en esta norma se expresa, ha de ser entendido poniéndolo en relación con el carácter bipartito, dual o sinalagmático que todo convenio tiene, y por ello sólo en este sentido cabe comprender la alusión a la materia "Sindical" que en él se hace; en consecuencia, las cuestiones sindicales que puedan ser objeto de convenio colectivo son aquellas que tienen relación con esa contraposición de partes, es decir, aquellas en que los derechos y obligaciones de obreros y sindicatos se dan frente a la empresa o empresas, las cuales cuestiones tienen una marcada conexión con la relación de trabajo y se suelen producir en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo, como las relativas a las secciones sindicales, información y propaganda, actuación sindical en la empresa y otras muchas análogas; pero es absurdo e impensable pretender que en un convenio colectivo se puedan regular materias propias del régimen jurídico interno que liga a un sindicato con sus afiliados, o se puedan dictar normas que ordenen las relaciones de una organización sindical con trabajadores no afiliados a ella, pues todo lo concerniente a los derechos y obligaciones que recíprocamente puedan existir entre Sindicatos y obreros, sean éstos afiliados o no, queda totalmente fuera del alcance y esencia de éstos son ajenas por completo a tales materias, las cuales desbordan las facultades y competencias propias de la comisión negociadora de los Convenios colectivos.

**CONSIDERANDO:** Que poniendo en relación lo que se ha expuesto en los dos considerandos inmediatos anteriores, se ha de concluir que el artículo 34 del Convenio Colectivo objeto de debate, no puede tener vigencia ni eficacia alguna, pues conculca la legalidad vigente, en concreto el artículo 37 de la Constitución Española y los artículos 82-2 y 85-1 del Estatuto de los Trabajadores, pues en aquél no se regulan materias propias de las relaciones de trabajo y empleo.

**CONSIDERANDO:** Que a lo expresado se ha de añadir que si se admitiese la posibilidad de que en un convenio colectivo se dicten normas sobre las relaciones que puedan existir entre los trabajadores y los sindicatos, es evidente que la negociación colectiva dejaría de ser bipartita, pues se introduciría en ella un tercer elemento, una nueva parte: los sindicatos; es cierto que los sindicatos actualmente intervienen en la negociación colectiva, pero esta intervención se efectúa en su calidad de representantes de los trabajadores, como ya se vio; y en cambio en el supuesto aludido sería totalmente

distinto, pues los sindicatos actuarían de modo particular y propio en lo que a las cuestiones indicadas se refiere; téngase en cuenta que frente a los empresarios los intereses de los trabajadores y de las organizaciones sindicales son coincidentes, pues éstas tienen como fin esencial la defensa de los trabajadores, en cuanto tales, pero es obvio que no puede darse tal coincidencia cuando se trata de las relaciones que existen exclusivamente entre ellos, es decir, de las relaciones obreros-sindicatos, pues en estos casos pueden surgir entre sí contraposiciones y posturas encontradas; así, pues, la admisión de la posibilidad indicada determina que sean tres las partes que intervendrían en los convenios colectivos, con claro desconocimiento de lo que expresan el artículo 37 de la Constitución y el artículo 82-1 del Estatuto de los Trabajadores; debiéndose recordar que el artículo 34 del Convenio de autos regula esencialmente materias propias de las relaciones sindicatos-trabajadores. Además, si estas relaciones pueden ser reglamentadas en los convenios colectivos, en los casos en que éstos actúan las organizaciones sindicales en representación de los obreros, resultaría que se puede efectuar la regulación de estas materias sin contar realmente con la voluntad de los trabajadores interesados, pues mal puede operar la representación cuando las posiciones de representantes y representados son contrapuestas; y así se admitiría que los derechos y obligaciones de estos trabajadores correspondientes a las relaciones mencionadas, podrían crearse, modificarse o extinguirse por la decisión de los sindicatos con la aquiescencia de las empresas, pero sin intervención real alguna de la voluntad de dichos operarios, y esto atenta contra el principio de la libre autonomía de la voluntad.

CONSIDERANDO: Que en el primer motivo del recurso entablado por la U.G.T. se afirma que la sentencia de instancia declara probado que la obligación establecida en el art. 34 del Convenio Colectivo fue aceptada por los trabajadores afectados reunidos en asamblea; pero de lo que expresa esa sentencia no se puede estimar acreditado que tal cláusula hubiese sido aceptada por la mayoría de los trabajadores del sector, pues del contenido del apartado 6.º de la relación fáctica de dicha resolución únicamente se declara que en las asambleas celebradas a tal fin la actitud de los trabajadores "fue favorable a una participación", lo cual es un tanto inconcreto y vago; pero es que además en ese mismo apartado se precisa que "no se poseen datos sobre el número de asistentes a cada una de las reuniones", con lo que es imposible asegurar que dicha cláusula ha sido aprobada por la mayoría de los trabajadores afectados. Por otra parte hay que tener en cuenta que en ese artículo 34 se dispone de parte del salario correspondiente a esos trabajadores, es decir, que en él se efectúan actos de disposición sobre derechos patrimoniales de personas individuales, y en tal materia sólo es válida y eficaz la decisión individual de cada interesado, sin que tenga ninguna relevancia lo que por mayoría disponga el grupo correspondiente, dado el citado principio de la libre autonomía de la voluntad y lo que establece el artículo 33-3 de la Constitución Española.

CONSIDERANDO: Que el artículo 9 de la Constitución manifiesta que "los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico", añadiendo que "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas", y por ello es claro que a todos los poderes públicos, incluidos los Tribunales, compete analizar la constitucionalidad de toda regla jurídica de rango inferior al legal y, por tanto, la de las que forman parte de un convenio colectivo de

trabajo. Y analizando con este fin el artículo 34 del Convenio Colectivo sobre el que se discute, se llega a las siguientes consideraciones: 1) Que el artículo 28-1 de la Constitución Española proclama entre los derechos fundamentales del individuo el derecho a la libertad sindical al afirmar que “todos tienen derecho a sindicarse libremente”, haciendo expresa defensa de la denominada libertad sindical negativa, al decir que “nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”; y poniendo en relación esta norma constitucional con el artículo 34 citado, la muy razonada sentencia de instancia concluye con evidente acierto que “la afiliación es un acto de integración o encuadramiento sindicales que comporta diversos deberes, entre ellos el de contribuir al mantenimiento del sindicato elegido, mediante, principalmente, el abono de cuotas, derivase de ello que ninguno de los deberes típicos del afiliado, y menos el de cotizar, puede imponerse coactivamente a quien no lo es; con posibilidad de contradecir su apreciación personal sobre los fines de un determinado sindicato, de los que tiene derecho, en un régimen democrático, a disentir... y la vulneración debe ser impedida por todos los poderes públicos, señaladamente por los Tribunales, máxime cuando en el establecimiento de la contribución y en la fijación de su cuantía, no juega por definición la intervención democrática de los afectados, asimismo exigida por la Constitución para todo sindicato de trabajadores en su artículo 7”; a todo lo cual se ha de añadir que si no se puede forzar a nadie a afiliarse a un sindicato, razones incluso de mayor peso determinan que no se pueda tampoco obligar a ningún trabajador a contribuir económicamente a una organización sindical a la que no está afiliado, pues en tal caso se le imponen tan sólo cargas que son propias de la afiliación, sin la contrapartida de los beneficios que ésta conlleva; así, pues, el artículo 30 del Convenio está en clara contradicción con los preceptos constitucionales que se acaban de expresar; 2) La imposición económica que sobre todos los trabajadores afectados por el convenio de autos establece el citado artículo 34, se llevó a cabo sin contar con la voluntad real y efectiva de los mismos, lo que supone desconocer la voluntad individual y el principio de la libre autonomía de la voluntad, y constituye un claro atentado contra la seguridad jurídica que salvaguarda el artículo 9-3 de la Constitución; 3) Además, la cláusula mencionada priva a los trabajadores afectados de una parte de su salario, lo que supone una evidente violación de lo que dispone el artículo 33-3 de la citada Constitución; téngase en cuenta que tan sólo puede despojarse a una persona de un derecho que le corresponda, o bien de acuerdo con su voluntad, o bien mediante el oportuno procedimiento expropiatorio; y todo esto se encuentra en manifiesta relación con lo ordenado por el artículo 35-1 de nuestra norma legal de máximo rango; 4) Que en último extremo la imposición de una contribución económica obligatoria en favor de determinadas organizaciones sindicales, y sin contar con la individual aquiescencia de los sujetos que resultan gravados por tal carga, constituye una manifestación o exteriorización del llamado “poder tributario sindical”, cuya existencia ha sido reconocida en determinados ordenamientos jurídicos, y por ello tal contribución ha de ser calificada como un “impuesto sindical”, como destaca la sentencia recurrida brillantemente; así, pues, la cláusula concertada conculca el artículo 133-1 de la Constitución Española que dispone que la potestad de establecer tributos corresponde “exclusivamente al Estado mediante Ley”.

**CONSIDERANDO:** Que los recurrentes destacan con especial vigor que una de las causas o razones que justifican y fundamentan el establecimiento de la contribución económica que a todos los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo de autos, impone el artículo 34 del mismo, es el princi-

pio de solidaridad entre los trabajadores, pues argumentan que todos los que se benefician con las ventajas logradas en este convenio, es lógico que se hagan cargo en la proporción adecuada de los gastos que ocasiona la negociación del mismo; llegando incluso a alegarse en el recurso de la U.G.T. que la sentencia de instancia al declarar la nulidad del citado artículo 34, ha infringido el artículo 14 de la Constitución, pues tal declaración supone discriminar a los trabajadores afiliados de los no afiliados. Al análisis de estas cuestiones se dedican los dos considerandos siguientes.

CONSIDERANDO: Que en primer lugar se ha de tener en cuenta que de lo que dispone el artículo 87-2 del Estatuto de los Trabajadores, se deduce en buena lógica que, en principio y mientras no se disponga otra cosa en norma adecuada, las organizaciones sindicales son quienes se deben hacer cargo del pago de los gastos que origina su intervención en la negociación de los convenios colectivos; y esto es así por cuanto que: 1) Este artículo establece que la legitimación para negociar convenios de ámbito superior a la empresa corresponde a los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales que en él se precisan; pero en este precepto ni en ningún otro se determina quién ha de correr con los gastos derivados de tal negociación; 2) Ahora bien, a la vista de este artículo se puede entender o bien que en él se otorga a las citadas organizaciones sindicales un derecho o, por el contrario, se puede estimar que impone sobre ellas un deber u obligación; 3) En el primer caso se ha de tener en cuenta que todo derecho constituye un beneficio, ventaja o privilegio, pero ello no impide que de él se puedan derivar algunas cargas o gravámenes, siendo indudable que todo titular de un derecho ha de pechar en principio y mientras no se disponga de otra cosa, con las cargas y rémoras que del mismo se desprenden, pues no es admisible ni correcto que se limite a obtener las ventajas que el derecho comporta, y en cambio no se haga cargo de las desventajas o gravámenes correspondientes; por consiguiente, si el artículo 87-2 reconoce a estas organizaciones un derecho, ellas se han de responsabilizar, en principio, de las cargas que se derivan del ejercicio del mismo, entre las que se cuentan los gastos que tal ejercicio origina, máxime cuando ninguna norma legal regula esta materia; 4) Si por el contrario se sostiene la segunda postura y se estima que este precepto impone a los sindicatos una obligación, se ha de deducir que esta obligación debe ser cumplida por ellos con todas sus consecuencias, incluso haciéndolos cargo de los gastos que lleva consigo tal cumplimiento. Por lo expuesto, se ha de concluir que el hecho de que la carga económica derivada de la intervención de las organizaciones sindicales en la negociación colectiva recaiga sobre estas organizaciones, no supone en modo alguno violación del principio de solidaridad antedicho, ni tampoco discriminación de ninguna clase, sino que es consecuencia de lo que dispone el artículo 87-2 del Estado; si bien se ha de destacar que esto no impide que el cumplimiento de tal obligación sea efectuado por otras personas o entidades, bien sea que éstas lo asuman libre y voluntariamente, bien porque así lo imponga en el futuro una norma legal.

CONSIDERANDO: Que a lo expresado en el anterior considerando se ha de añadir lo siguiente: a) El principio de solidaridad entre los trabajadores, aunque debe ser guía y pauta orientadora en las relaciones que entre éstos existan, es indudable que en nuestro ordenamiento jurídico no está recogido en norma legal alguna, por lo que no puede ser exigido imperativamente, y la no aplicación del mismo a un caso determinado no puede fundamentar, en el ámbito procesal, la interposición de un recurso de supli-

cación dado lo que dispone el artículo 152-1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, pues para ello es preciso apoyarse en la infracción de preceptos legales concretos; b) Además este principio de solidaridad se tiene que atemperar y acomodar a la obligación de respetar los derechos y libertades esenciales, especialmente los reconocidos en la Constitución Española, los cuales por su carácter de derechos fundamentales han de prevalecer sobre cualesquiera otras cuestiones; c) Y así no se puede concebir una solidaridad impuesta o forzada, pues por esencia la solidaridad ha de surgir libre y espontáneamente; d) El hecho de que las organizaciones sindicales se hagan cargo de los gastos que produce su actuación en la negociación colectiva, no supone ningún atentado contra el principio de solidaridad obrera, ni constituye discriminación alguna, pues esta solidaridad y discriminación operan entre trabajadores, pero no entre trabajadores y sindicatos; e) Sin que tenga relevancia alguna a este respecto el hecho de que los operarios afiliados a un sindicato contribuyen a sufragar los gastos propios de éste mediante el abono de las oportunas cuotas, pues es indudable que todo sindicato tiene personalidad jurídica propia, independiente y distinta de las de sus afiliados, por lo que no cabe confundir las obligaciones de aquél con las de éstos; siendo evidente que la obligación de pagar los gastos comentados recae sobre el sindicato, y que por tanto los recurrentes incurren en la confusión indicada; por otra parte, las cuotas que abonan los afiliados sirven para hacer frente de modo general a todos los gastos de la organización sindical de que se trate, y no sólo los que se pudieran derivar de la intervención de ésta en un convenio colectivo, y además el pago de tales cuotas tiene como contraprestación el derecho a disfrutar de una serie de ventajas y beneficios, que no tienen los no afiliados; f) La tesis que sobre estos extremos mantienen los recurrentes conduce al absurdo de tener que considerar que la gran mayoría de los convenios colectivos que se firman en nuestro país atentan contra el citado principio de solidaridad y producen discriminación entre los trabajadores, pues en esa mayoría de convenios no se establece que los gastos que origina su negociación sean sufragados por todos los trabajadores afectados; asimismo y teniendo en cuenta que las centrales sindicales realizan su actividad en defensa de los intereses de los trabajadores, de modo que en muchas ocasiones resultan todos éstos beneficiados, sean afiliados o no, nos encontraríamos, siguiendo la línea argumental de los recurrentes, que en tales casos los sindicatos, para evitar discriminaciones y vulneraciones del principio de solidaridad obrera, tendrían derecho a repercutir sobre todos los trabajadores beneficiados por tal actuación los gastos por ella originados, lo cual es contrario a la propia esencia del concepto de Sindicato y supone dar un gran paso hacia la implantación de cuotas sindicales obligatorias para todos; g) Por todo lo expuesto es claro que la sentencia de instancia al declarar la nulidad del artículo 34 del Convenio Colectivo de autos, no vulneró el principio de la solidaridad mencionado, ni el artículo 14 de la Constitución.

**CONSIDERANDO:** Que las Centrales sindicales demandadas en el acto de juicio justificaron la implantación de la cuota obligatoria que se recoge en el artículo 14 del Convenio, acudiendo a figuras jurídicas típicas del Derecho Civil, como la gestión de negocios ajenos sin mandato y las estipulaciones en favor de tercero; la sentencia de instancia dejó en evidencia la falta de fundamento de esta alegación, con argumentos sólidos y concluyentes; en el recurso que se interpone por la U. G. T. no se hace alusión a este tema; pero en cambio, Comisiones Obreras en su recurso sí toca esta cuestión, aunque brevemente; la simple lectura de la acertada argumentación

de la sentencia recurrida pone de manifiesto que en ella se han interpretado con corrección y pulcritud los artículos 1.257 y 1.888 y siguientes del Código Civil, por lo que nos limitamos aquí a dar por reproducido lo que en esa resolución se expresa. Si bien se estima conveniente añadir que la gestión de negocios ajenos a que se refieren estos preceptos, tiene como requisito esencial la inexistencia de mandato, y en cambio la intervención de las asociaciones sindicales en la negociación colectiva se efectúa en su condición de representantes de los trabajadores que se desprende de lo que disponen los artículos 37 de la Constitución y 82 y 87 del Estatuto de los Trabajadores; en lo que se refiere a las estipulaciones en favor de tercero se ha de tener en cuenta, ni en el acta de juicio ni en el recurso antedicho se concretan las razones en que se apoya esta alegación; con todo se ha de concluir que el artículo 34 que se comenta no contiene ninguna estipulación de esta clase; téngase en cuenta que si se considera terceros a los trabajadores individuales afectados por el convenio, en este artículo no se les reconoce ningún derecho o beneficio, sino que se les impone una obligación, y que por otra parte no se puede en este caso entender como terceros a los sindicatos, pues éstos intervinieron en la negociación colectiva, dado lo que dispone el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, aun cuando su intervención se lleve a cabo por su calidad de representantes de los obreros.

CONSIDERANDO: Que tampoco se pueden acoger favorablemente las alegaciones que los recurrentes hacen en relación con las normas y acuerdos internacionales y con el Derecho comparado, por cuanto que: 1) El Estado español no ha ratificado ningún tratado o acuerdo internacional en el que es establezca la validez de cláusulas análogas a la que se contiene en el artículo 34 del Convenio colectivo de autos; los convenios internacionales suscritos por España que más relación pueden tener con tal cuestión, son los convenios números 87 y 98 de la O. I. T., el primero relativo a la libertad sindical y al derecho de sindicación, y el segundo referente a la negociación colectiva y a la aplicación de los principios del derecho de sindicación, y en ninguno de ellos se dispone nada al respecto; por consiguiente, dado lo que ordenan los artículos 10-2 y 96-1 de la Constitución Española y el artículo 1-5 del Código Civil, es claro que en nuestro Derecho no tiene vigencia ninguna norma jurídica de la que se derive la validez de la indicada cláusula; 2) Sin que tengan relevancia a este respecto algunas decisiones o informes del Comité de Libertad Sindical de la O. I. T., pues en primer lugar esas decisiones no tienen eficacia normativa de carácter general, y en segundo lugar del contenido de las mismas no se deduce necesariamente la validez plena de las cláusulas análogas a la que aquí es objeto de debate; 3) En cuanto al Derecho comparado se ha de precisar, como es sabido, que fuera de los supuestos que tengan aplicación las normas de Derecho Internacional Privado, fundamentalmente las que se contienen en los artículos 8, 9, 10, 11 y 12 del Código Civil, supuestos que nada tienen que ver con la cuestión objeto de esta litis, en España no tienen fuerza alguna de obligar las leyes y disposiciones de otros países; 4) A pesar de ello los demandados y recurrentes, en apoyo y justificación de lo que se establece en el artículo 34 del Convenio colectivo de autos, citan algunas legislaciones extranjeras, sobre todo aquellas en las que se admiten las denominadas "cláusulas de seguridad sindical"; ahora bien, en principio lo que dispone este artículo 34 no encaja con total exactitud en ninguna de las figuras propias de estas cláusulas; puede admitirse que se trata de una variante de la "agency shop" (taller gestor), pero esta conclusión implica que la contribución que en este precepto se establece es una verdadera cuota sindical, y esto es negado por las asociaciones sindi-



cales recurrentes; además, cláusulas análogas a la de autos no están plenamente admitidas en todos, ni siquiera en la mayoría de los países; los recurrentes aluden fundamentalmente a la legislación inglesa, pero olvidan que otras naciones más próximas a nosotros tanto cultural como jurídicamente, como pueden ser Francia e Italia, mantienen posiciones diferentes en torno a este problema; 5) En Inglaterra fueron las grandes leyes sindicales de los años 70 las que regularon con gran amplitud y permisibilidad las citadas cláusulas de seguridad sindical; así la Ley de Relaciones de Trabajo de 1971, si bien prohibía la cláusula "closed shop" (taller cerrado), admitió en cambio la posibilidad de convenir la retención obligatoria de cuotas; la Ley de 1974 dio todavía más vigor a estas cláusulas, llegando a considerar válida la "closed shop", lo cual la distancia totalmente de nuestro ordenamiento jurídico laboral, pues esta cláusula es claramente contraria a los principios rectores del mismo; de todos modos, hay que tener en cuenta que la propia Ley de 1971, establece una curiosa aplicación de la objeción de conciencia que libera al obrero que la alegue, de la obligación de abonar la contribución al sindicato, y esto es ratificado por normas posteriores, con lo que se deja al trabajador un margen de libertad, aunque sea muy estrecho; pero es evidente que el artículo 34 del Convenio de autos no concede nada a este respecto, pues los trabajadores no pueden eludir el cumplimiento de la obligación que en él se impone; 6) Por el contrario, en Francia la Ley de 26 de abril de 1956 prohíbe expresamente la retención por el empresario de parte del salario de los trabajadores para pagar cuotas sindicales; en Italia el régimen establecido por el *Statuto dei Lavoratori*, de 20 de mayo de 1970, descansa en la libre decisión del trabajador de aceptar que se le haga el descuento correspondiente, pues aun cuando en un convenio colectivo se hayan establecido cláusulas de "retención en la fuente", para que éstas se puedan llevar a efecto con licitud y eficacia es preciso la manifestación expresa de voluntad del obrero admitiendo tal retención; esta solución de exigir la aquiescencia del trabajador afectado respeta plenamente los derechos y libertades individuales, y es la que se aplica en la mayoría de las naciones; así, por ejemplo, en los Estados Unidos, país en el que nacieron a la vida del derecho las citadas cláusulas de seguridad sindical, pues si bien en un principio la Ley Wagner, de 5 de julio de 1935, mantuvo un criterio de total permisibilidad de estas cláusulas, la situación varió de modo notable a partir de la Ley Taft-Hartley, de 23 de junio de 1947, y la Ley Landrum-Griffin, de 1959; en lo que se refiere al tema que nos ocupa, estas dos leyes exigen como requisito necesario para que se puedan efectuar descuentos a los trabajadores para el pago de cuotas o contribuciones a los sindicatos, que el operario concreto afectado autorice por escrito tal deducción, pudiendo ser revocada esta autorización después de transcurrido un año; comparando todo lo que se acaba de exponer con el artículo 34 del Convenio de autos, se aprecia que en éste la imposición de la contribución es obligatoria, sin que se precise para efectuar el descuento de ella la concurrencia de la autorización de cada trabajador.

**CONSIDERANDO:** Que para finalizar se estima conveniente aclarar que de lo que se expresa en esta sentencia no se deduce que sean siempre nulas e ilícitas aquellas soluciones en las que se admite el pago de una determinada contribución a los sindicatos por su actuación en la negociación colectiva, a los fines de compensar los gastos que esta actuación les haya originado; lo que indudablemente es nulo es el hecho de imponer tal obligación en las normas de un convenio colectivo sin contar con la voluntad individualizada y concreta de cada trabajador, pues esto produce las infracciones normativas

que se han expuesto; pero, en cambio, es totalmente válida y admisible la adopción de medidas análogas o parecidas siempre que se respete la libertad individual de cada trabajador y en consecuencia se exija para poder llevar a cabo la retención de la contribución indicada el consentimiento expreso del mismo; téngase en cuenta que en tal caso no sólo se acatan y respetan los derechos y libertades que se precisan en el octavo considerando de esta resolución, sino que además tampoco se conculcan las normas que regulan el contenido de los convenios colectivos, pues en este supuesto la obligación de contribuir no es creada ni establecida por el convenio, sino por la libre voluntad de cada interesado; entonces el colectivo se limita a imponer a las empresas la realización de ciertos actos gestores con el fin de facilitar el cumplimiento de tal obligación, lo cual es totalmente lícito y encaja plenamente en lo que disponen los artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores.

**CONSIDERANDO:** Que por todo lo expresado se ha de concluir que la sentencia de instancia ha interpretado correctamente las disposiciones y normas a las que se ha hecho mención, sin que haya incurrido en infracción legal alguna, lo que obliga a desestimar los recursos especiales de suplicación contra ella entablados y a confirmarla íntegramente.