26652 *Sala Segunda. Sentencia 184/1991, de 30 de septiembre. Recurso de amparo 862/1989. Contra Sentencias de la Magistratura de Trabajo número 4 de Oviedo y del Tribunal Central de Trabajo, que desestimaron demanda interpuesta por el Sindicato ahora recurrente fundada en la negativa de las partes firmantes de un Convenio Colectivo a que el Sindicato accionante entrara a formar parte de determinadas Comisiones creadas por dicho Convenio. Vulneración del derecho a la libertad sindical: derecho a formar parte de Comisiones creadas por Convenio.*

La Sala Segunda del Tribunal Constitucional, compuesta por don Francisco Rubio Llorente, Presidente; don Eugenio Díaz Eimil, don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, don José Luis de los Mozos y de los Mozos, don Alvaro Rodríguez Bereijo y don José Gabaldón López, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el recurso de amparo núm. 862/1989, interpuesto por la Procuradora de los Tribunales doña María Jesús González Díez, en nombre y representación de la Federación de Comisiones Obreras del Metal, asistida por el Letrado don José Manuel López López, contra las Sentencias de la Magistratura de Trabajo número 4 de Oviedo, de 17 de noviembre de 1988, y del Tribunal Central de Trabajo de 29 de marzo de 1989, por violación de los arts. 28.1 y 14 C.E. Ha sido parte la Federación Siderometalúrgica de la UGT, representada por la Procuradora doña Elisa Hurtado Pérez y asistida por el Letrado don Rafael Nogales Gómez-Coronado, y el Ministerio Fiscal. Ha sido Ponente el Magistrado don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, quien expresa el parecer de la Sala.

I. Antecedentes

1. El día 10 de mayo de 1989 tiene entrada en este Tribunal escrito de la Procuradora de los Tribunales doña María Jesús González Díaz por el que, en nombre y representación de la Federación de Comisiones Obreras del Metal, interpone recurso de amparo constitucional contra las Sentencias de la Magistratura de Trabajo número 4 de Oviedo, de 17 de noviembre de 1988, y del Tribunal Central de Trabajo de 29 de marzo de 1989, por violación de los arts. 28.1 y 14 C.E.

2. Los hechos relevantes para este recurso son los siguientes:

a) A principios de 1988 se iniciaron negociaciones entre la «Empresa Nacional Santa Bárbara» y los Sindicatos CC.OO. y UGT al objeto de llegar a un acuerdo sobre la reestructuración de la Empresa, dejando de asistir CC.OO. a dichas reuniones a partir de mediados de marzo. En mayo siguiente la Empresa y UGT llegaron a un acuerdo sobre los puntos básicos de dicho plan estratégico, y la negociación colectiva, que fue sometido a la aprobación por referéndum entre todos los trabajadores de la Empresa, siendo aprobado por amplia mayoría. Aprobado dicho plan, se firmó por la Empresa y la Unión General de Trabajadores el XI Convenio Colectivo, sin alcanzar la representación bastante fijada a estos efectos por el art. 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, lo que ocurrió también con la revisión del Convenio para 1988.

b) En dicho convenio, o en su revisión, fueron creadas entre otras, las siguientes comisiones:

A) Comisión de Seguridad y Salud Laboral (art. 79 Convenio).
B) Comisión para la integración de la Reglamentación Nacional de Trabajo de la Empresa en el actual Convenio Colectivo (art. 24 Convenio).
C) Comisión para la elaboración de un plan de Formación Profesional (art. 39 Convenio).
D) Comisión de estudio del sistema de primas (creada en la disposición adicional tercera de la revisión del Convenio para 1988) (disposición adicional, revisión).
E) Comisión de clasificación profesional (disposición adicional, tercera revisión).

c) De dicha Comisión forma parte sólo la Sección sindical de UGT, habiéndose rechazado tanto por la Empresa como por el Sindicato UGT que entrarán a formar parte de las citadas Comisiones representantes de CC.OO. en tanto que no se adhieran a los acuerdos que crean dichas Comisiones.

d) La Federación del Metal de CC.OO. promovió conflicto colectivo de trabajo con la pretensión de que se declarase que en la formación de las Comisiones anteriormente citadas se discriminó a CC.OO. con lesión de su derecho a la libertad sindical y que se declarasen nulas dichas Comisiones y sus acuerdos o alternativamente que se declarase el derecho de CC.OO. a formar parte de aquellas Comisiones.

3. La Magistratura de Trabajo número 4 de Oviedo por Sentencia de 17 de noviembre de 1988 desestima la demanda por estimar no haberse acreditado la existencia de conducta alguna encaminada a privar al Sindicato reclamante del ejercicio del derecho, existiendo sólo una renuncia por parte del reclamante a ejercitar alguno de sus derechos sindicales, negándose a firmar los pactos de los que son ejecución las distintas comisiones creadas para su puesta en práctica. Al ser el Sindicato accionante un tercero ajeno a dichos pactos, no puede quedar afectado por unas disposiciones a las que expresamente se negó y su presencia en las Comisiones carecería de toda legitimación.

4. Interpuesto por la actora recurso especial de suplicación, el Tribunal Central de Trabajo, por Sentencia de 29 de marzo de 1989, desestima el recurso, por entender que no existe atentado a la libertad sindical al ser el Sindicato demandante un tercero ajeno a dichos pactos y por tanto no puede formar parte de las Comisiones prevenidas en él fruto del acuerdo, en razón a la naturaleza y eficacia limitada del Convenio Colectivo, con eficacia *inter partes* que proyecta únicamente su operatividad entre los suscribientes. Otra cosa sería si en el desarrollo de dichas Comisiones se dañase algún derecho de que fueran titulares los trabajadores afiliados a dicho Sindicato, para cuya defensa estaría legitimado el actor.

5. La demanda denuncia la infracción del art. 28.1 C.E. en relación con el 7 C.E. y del principio de igualdad del art. 14 C.E. A tal efecto se realizan unas precisiones iniciales en torno al contenido y alcance del derecho a la libertad sindical a la luz de la jurisprudencia constitucional y se rechazan los argumentos del órgano de instancia y suplicación sobre que, del carácter estatutario del convenio, se derive la legitimidad de la exclusión de las Comisiones. Analiza seguidamente las SSTC 9/1986 y 39/1986, entendiendo que la doctrina de las mismas no resulta aplicable al presente supuesto, sino antes bien, la establecida en la STC 73/1984, de la que se deduce el derecho del Sindicato representativo a intervenir en Comisiones en las que hay una determinación de condiciones de trabajo, pues admitir lo contrario llevaría a propiciar el uso fraudulento o abusivo de los pactos extraestatutarios para realizar prácticas contrarias al principio de libertad sindical. Además se habría vulnerado el art. 14 C.E., tanto en lo referente a la igualdad de trato entre los Sindicatos, como a la igualdad en la aplicación de la ley al ser muy numerosas las decisiones del Tribunal Central de Trabajo que extienden el derecho de los Sindicatos no firmante de un Convenio Colectivo no estatutario a participar en Comisiones creadas en el pacto similares a las aquí cuestionadas.

En el suplico de la demanda se solicita la declaración de nulidad de las Sentencias, que se declare lesionado el derecho a la libertad sindical, y la nulidad de las Comisiones creadas y las de todos sus acuerdos o en su caso el reconocimiento del derecho de la demandante a formar parte de las mismas.

6. Por providencia de 17 de julio de 1989 la Sección acordó admitir a trámite la demanda, solicitar de los órganos judiciales la remisión de las actuaciones correspondientes y la citación de quienes hubieran sido parte en el procedimiento. Ha comparecido la Unión General de Trabajadores representada por la Procuradora doña Felisa Hurtado Pérez.

Por providencia de 2 de octubre de 1989 se acordó acusar recibo de las actuaciones y dar vista de las mismas a las partes personadas y al Ministerio Fiscal para la formulación de alegaciones.

7. En su escrito de alegaciones la actora reitera que la participación sindical en Comisiones como las cuestionadas no puede quedar limitada por lo acordado por los firmantes de un Convenio Colectivo de eficacia limitada, por lo que la exclusión de Comisiones Obreras viola el derecho de libertad sindical y el principio de igualdad proclamado por el art. 14 C.E.

8. La representación de la Unión General de Trabajadores se opone a la estimación del amparo afirmando que la firma de un acuerdo supone sacrificio para las partes firmantes, y la cesión de parte de sus reivindicaciones para conseguir otras, incluidas concesiones que pueden no ser comprendidas por parte de los trabajadores, con el consiguiente desgaste para el Sindicato. Resulta muy cómodo no firmar el acuerdo y después querer participar en las Comisiones que lo desarrollan, y en ello no hay negativa al derecho a la negociación colectiva de la que un Sindicato se ha excluido. Por otra parte, los razonamientos de ambas Sentencias son suficientemente claros en relación a la inviabilidad de la pretensión actora, sin que se haya excluido en modo alguno la posibilidad de Comisiones Obreras de defender a sus afiliados si sus derechos resultaran dañados en la actuación de dichas Comisiones.

9. El Ministerio Fiscal afirma que el problema estriba en determinar si la Constitución de las Comisiones supone una mera prolongación de la esfera de la voluntad paccional de las partes suscribientes del Convenio Colectivo o su naturaleza y finalidad va más allá de ello para adentrarse en terrenos esenciales para la actuación del Sindicato. Tras examinar la jurisprudencia constitucional al respecto, deduce de ellas una distinción entre negociar cuestiones nuevas y ejecutarlas, interpretándolas o aplicando alguna de sus cláusulas o adaptándolas a un

problema no previsto. En el presente caso el Ministerio Fiscal entiende que la creación de las Comisiones cuestionadas desborda el mero marco de ejecución del Convenio o de su revisión y que su perspectiva incide en campos de cuestiones nuevas y de gran trascendencia, por lo que se debió permitir la presencia y participación de CC.OO., y su exclusión ha vulnerado el derecho reconocido en el art. 28.1 C.E., ya que los objetivos de las partes firmantes del Convenio extraestatutario suponen el diseño de un marco general que afecta a todo el espacio laboral de la Empresa, del que no debió ser excluida CC.OO. No existe sin embargo violación autónoma del derecho a la igualdad, tanto en su vertiente de igualdad de trato como en lo que se refiere a la igualdad en la aplicación de la ley. Interesa la estimación del amparo.

10. Por providencia de 18 de julio de 1991, se señaló para deliberación y votación del presente recurso el día 30 de septiembre siguiente.

II. Fundamentos jurídicos

1. La demanda de amparo se dirige contra las Sentencias de la Magistratura de Trabajo número 4 de Oviedo y del Tribunal Central de Trabajo que desestimaron la demanda interpuesta por el Sindicato ahora solicitante de amparo en la que denunciaba violación de los derechos fundamentales reconocidos en el art. 14 y 28.1 C.E. fundada en la negativa de las partes firmantes del XI Convenio Colectivo de la «Empresa Nacional Santa Bárbara de Industrias Militares» a que el Sindicato accionante entrara a formar parte de determinadas Comisiones creadas en dicho Convenio y en su revisión, en tanto que aquél no suscribiera el Convenio Colectivo en cuestión. Se imputa a aquellas Sentencias no haber tutelado dichos derechos fundamentales, y por ello la vulneración de los derechos reconocidos en los arts. 14 y 28.1 C.E. Además se sostiene que la Sentencia del TCT impugnada ha incurrido en lesión del principio de igualdad en aplicación de la ley, por apartarse inmotivadamente de su anterior doctrina.

2. Ha de rechazarse, por de pronto, que la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo impugnada haya incurrido en la lesión del principio de igualdad en la aplicación de la ley que la demanda de amparo le imputa. Aparte de que la solicitante de amparo no ha aportado, como le correspondía, las Sentencias del Tribunal Central de Trabajo que invoca como elemento de comparación, de sus alegaciones se deduce que las Sentencias que se citan como término de comparación no resuelven ni se enfrentan exactamente con el supuesto concreto de conducta contraria a la libertad sindical que se denuncia ni se daban en los casos resueltos anteriormente las circunstancias concretas del presente caso, a las que hace detenida referencia el órgano judicial para justificar su decisión. No es que el Tribunal Central de Trabajo haya llegado a conclusiones interpretativas distintas de un mismo precepto sino que, partiendo de una misma interpretación de la libertad sindical y aplicándola a regulaciones concretas distintas contenidas en diversos Convenios Colectivos, ha llegado en el presente caso, y a la vista del contenido del Convenio Colectivo y de las circunstancias concurrentes, a la conclusión de que no existía la lesión del derecho de libertad sindical invocado por la actora. En definitiva, no se ha acreditado que la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo haya examinado un supuesto sustancialmente igual o equiparable al resuelto por las Sentencias aportadas como término de comparación, por lo que ha de excluirse que haya existido lesión del principio de igualdad en la aplicación de la ley.

3. La recurrente imputa a la respuesta negativa a su petición de formar parte, como tal Sindicato, en unas determinadas y concretas Comisiones creadas por el XI Convenio Colectivo o su posterior revisión, negativa basada en el hecho de no haber querido firmar ni adherirse a dicho Convenio Colectivo, una doble lesión de derechos fundamentales: el derecho a la igualdad del art. 14 C.E. y el dererecho de libertad sindical del art. 28.1 C.E.

En cuanto a la lesión del derecho a la igualdad del art. 14 C.E., entendida en sentido autónomo, el tema se reduciría a examinar si es lesiva del derecho reconocido en el art. 14 C.E. la utilización del criterio de la firma del Convenio Colectivo y del plan de reestructuración de la Empresa para diferenciar entre los Sindicatos a efectos de la participación en las Comisiones cuestionadas. Desde esta exclusiva perspectiva ha de afirmarse que no se ha lesionado el derecho de la recurrente a ser tratada en condiciones de igualdad. Como ya en ocasiones anteriores ha afirmado este Tribunal, la diferenciación entre firmantes y no firmantes de un Convenio Colectivo, al igual que la fundada en la aceptación o no aceptación de un Plan de reconversión está basada en un criterio objetivo, razonable y no arbitrario (STC 9/1986 y 39/1986). La STC 9/1986 ha declarado que «no es una decisión que pueda ser en modo alguno calificada de arbitraria, sino, por el contrario, de adecuada a la finalidad perseguida y, en este sentido, objetiva» la de restringir la presencia en una Comisión de control y seguimiento de un Plan de reconversión a sólo aquellos Sindicatos que lo han aceptado. De igual modo la STC 39/1986 ha afirmado que «teniendo en cuenta que ese factor diferencial se introduce precisamente respecto a la exclusión de la Central Sindical no firmante de Organismos o Sedes de encuentros creadas en la ejecución o para el cumplimiento del citado pacto, no puede dudarse de la calificación como razonable del criterio de diferenciación, que es de carácter objetivo, que no hace inviable la posibilidad de acceso a cualquier Central Sindical representativa que acepte el pacto, y en el que existe una adecuada proporción entre el medio utilizado y el fin perseguido».

Por consiguiente, desde la perspectiva exclusiva de la igualdad de trato la invocación aislada del art. 14 C.E. ha de ser rechazada, si se tiene en cuenta además que la recurrente no ha invocado la existencia de una discriminación contraria al orden público constitucional, como son las que, entre otras, se indican expresamente en el art. 14 C.E. (STC 108/1989). De este modo ha de darse la razón al Ministerio Fiscal de que la lesión del derecho a la igualdad puede subsumirse en la invocada lesión del art. 28.1 C.E., lo que encuentra apoyo en la doctrina de este Tribunal que ha declarado que en el derecho de libertad sindical está implícito el de una igualdad de trato entre los Sindicatos. En este caso se trataría de que la diferenciación establecida entre los Sindicatos supondría un recorte ilegítimo del derecho de libertad sindical del Sindicato excluido, al restringuirse ese derecho para un Sindicato y no para otro en cuanto a la particiación en las Comisiones cuestionadas. Pero el problema ya no sería estrictamente de igualdad sino también y sobre todo de libertad sindical, y por ello subsumible en el examen de la violación del derecho de libertad sindical que hemos de examinar seguidamente.

4. La recurrente imputa la lesión del derecho reconocido en los arts. 14 y 28.1 C.E. a su no inclusión en determinadas y concretas Comisiones creadas por el XI Convenio Colectivo, reservadas en exclusiva a las partes firmantes del Convenio, o a quienes en el futuro se adhieran a él. El Sindicato demandante defiende *iure propio* estos derechos fundamentales, en cuanto tal Sindicato, y no alega ni invoca lesión alguna del derecho sindical individual de sus afiliados, en el sentido de que hubiesen sido perjudicados en su relación laboral a consecuencia de la no presencia de su Sindicato en dichas Comisiones. Ello lo resalta la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo cuando alude a que la decisión hubiera sido distinta si hubiese resultado dañado algún derecho de los que fueren titulares los trabajadores afiliados a dicho Sindicato (entre los que han de considerarse incluidos el derecho a la libertad sindical).

Por otro lado, aun cuando en la demanda se pone de relieve los peligros y riesgos en que puede incurrir una negociación colectiva aceptada sólo por un Sindicato minoritario, de las circunstancias del caso se deriva con toda claridad que no ha existido aquí un «uso fraudulento o abusivo de los pactos extraestatutarios para realizar prácticas contrarias al principio de libertad sindical». El sindicato firmante del Convenio Colectivo era un Sindicato mayormente representativo, en la negociación del plan de reestructuración y del Convenio Colectivo participó hasta un determinado momento el Sindicato accionante, que dejó de asistir a las reuniones pese a ser convocado para ello, el acuerdo fue ratificado por votación directa del personal de la Empresa, que lo aceptó por una abrumadora mayoría, sin haberse producido medidas de conflicto algunas, de oposición o rechazo tanto del acuerdo mismo como de su posterior revisión. No concurren en el presente caso circunstancias fácticas que permitan deducir que el Convenio mismo o sus cláusulas relativas a las Comisiones aquí cuestionadas supongan un uso fraudulento o abusivo del pacto extraestatutario.

Lo que denuncia más bien la demanda es una violación de la libertad sindical en la dimensión colectiva del derecho, y, además, en relación no con la libertad sindical, en el sentido más estricto del término, como libertad frente a las interferencias y limitaciones en especial frente a los poderes públicos del funcionamiento libre de la organización sindical como tal, sino en relación al ejercicio por el Sindicato de una función de autotutela colectiva de los intereses del trabajo, el establecimiento de un obstáculo ilícito al ejercicio de su derecho de participar en la negociación colectiva.

Este Tribunal ha entendido que puede incluirse dentro del contenido del derecho de libertad sindical protegible en la vía de amparo la protección de la legitimación legalmente reconocida a un sindicato para negociar un Convenio Colectivo (SSTC 70/1982, 4/1984, 23/1984, 37/1984, 118/1984, 9/1988, 51/1988 y 61/1989). De este modo, impedir o negar al Sindicato legalmente legitimado para ello negociar un Convenio Colectivo, supone una vulneración del derecho constitucional de libertad sindical, pues, como señala la STC 73/1984, dicha exclusión supone privar al Sindicato de su función de participar en la negociación de condiciones de trabajo y, en consecuencia, de una de sus funciones esenciales, en un sistema de negociación colectiva de eficacia general en el que tal denegación supone en la práctica quitarle su función básica reduciendo su actividad.

Ha de precisarse que esta ampliación de la tutela de la actividad sindical a la negociación colectiva, trata de asegurar la posibilidad efectiva de ejercicio de determinadas facultades legalmente reconocidas a los Sindicatos, que una vez establecidas por la ley se han considerado incluidas en el contenido del derecho de libertad sindical protegible en amparo, en tanto y en la medida en que la ley las reconozca, como en este momento establecen el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores y los arts. 6 y 7 LOLS. De este modo, esa especial tutela de la negociación

colectiva como elemento de la libertad sindical no puede ser entendida como la constitucionalización de todos y cada uno de los poderes y facultades que corresponden al Sindicato en la fase de negociación misma, y en su ejecución y aplicación, y en la doctrina de este Tribunal ha venido referida fundamentalmente al acceso efectivo a la contratación colectiva, para impedir que los poderes públicos, la organización empresarial, el empresario u otros sindicatos rechacen arbitrariamente la participación en un proceso de contratación colectiva de un Sindicato legalmente legitimado para ello, convirtiendo dicha exclusión no sólo en un ilícito legal, sino también en un ilícito constitucional por contradicción con el derecho reconocido en el art. 28.1 C.E.

Partiendo de esta doctrina, ha de examinarse si la exclusión de las Comisiones creadas por el XI Convenio Colectivo de la Empresa de los Sindicatos que no hayan suscrito ni posteriormente se hayan adherido al Convenio, ha de entenderse como exclusión del Sindicato accionante de la negociación de un Convenio Colectivo para el que estaba legalmente legitimado en función de su representatividad. En favor de su pretensión, el Sindicato demandante invoca las SSTC 73/1984, 9/1986 y 39/1986, sobre las que igualmente funda el Ministerio Fiscal su posición en favor de que el amparo sea otorgado. Pero ocurre que en la vía judicial previa, tanto la autoridad laboral en su preceptivo informe, como el sindicato entonces y ahora codemandado, han utilizado aquellas mismas Sentencias como apoyatura de su común rechazo a las pretensiones contenidas en la demanda. Procede, en consecuencia, analizar la pretensión actora a la luz de la doctrina sentada en aquellas Sentencias constitucionales.

5. La STC 73/1984 examinó si la negativa a un sindicato de participar en la revisión parcial de un Convenio Colectivo que no había suscrito podía entenderse lesiva del derecho a la libertad sindical de ese sindicato. La contestación afirmativa pone el acento en la indisponibilidad por el Convenio Colectivo de las reglas legales y estatutarias que establecen la legitimación para negociar el Convenio Colectivo, reglas que constituyen un presupuesto legal de la negociación colectiva que escapa al poder de disposición o modificación de las partes negociadoras, pues en la contratación colectiva inciden derechos de carácter sindical que no pueden ser desconocidos por las partes del Convenio. Escapa, pues, al poder de disposición de las partes del Convenio Colectivo el tema de la legitimación para negociar, y las disposiciones resultantes serían nulas, inoponibles a sindicatos terceros y también lesivas de su dereho a la negociación colectiva y mediatamente del derecho de libertad sindical.

Esa indisponibilidad de las reglas legales resulta aplicable también a la revisión posterior de parte del contenido del Convenio Colectivo durante el tiempo de su vigencia, puesto que, según la STC 73/1984, se trata de modificar las condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas reglas para regir las relaciones de trabajo en el ámbito del Convenio, y es por ello una nueva negociación cualquiera que sea el nombre que se le de. Aceptar otra cosa –concluye la STC 73/1984– sería otorgar a esas partes firmantes libertad para condicionar definitivamente la negociación colectiva privando de su derecho de negociación para el futuro a quienes reúnan los requisitos legales para ello.

La STC 73/1984 ha considerado, pues, contraria a la libertad sindical la exclusión de la Mesa de negociación de la revisión de un Convenio Colectivo, de un sindicato legalmente legitimado para negociar ese Convenio, aunque no fuera parte de él. Pero ni ha reconocido el derecho a la «suscripción parcial» de su contenido («que supondría la ruptura de la unidad del Convenio Colectivo como negocio jurídico y como norma»), ni tampoco el derecho del sindicato no pactante para participar en las comisiones creadas por el Convenio Colectivo que no tengan esta función de establecer modificaciones o nuevas reglas en el mismo. Desde luego ha excluido expresamente tal derecho en relación a las comisiones creadas por el Convenio Colectivo que tengan la función de interpretación o aplicación de alguna de sus cláusulas, la adaptación de alguna de ellas a un problema no previsto, o la adaptación de su contenido según datos objetivos y prefijados.

Partiendo de la doctrina establecida en la STC 73/1984, y en concreto de la distinción entre comisiones y no «negociadoras» o aplicadoras, en las que la exclusión del sindicato legitimado para ello sería ilegal e inconstitucionalmente ilícita, y «aplicadoras», en las que esa exclusión ha sido declarada legítima, el sindicato demandante entiende lesionado su derecho fundamental en cuanto que las comisiones cuestionadas habrían de calificarse como de «negociadoras», mientras que el sindicato demandado, aplicando el mismo criterio, llega a la conclusión de que no se trata de comisiones «negociadoras», en el sentido de aquella Sentencia. El núcleo de la discusión se centra así en la determinación del ámbito de lo constitucionalmente protegido a efectos de la intervención en comisiones creadas por el Convenio Colectivo, y en particular qué ha de entenderse por comisiones «negociadoras» y si entre las mismas habían de ser incluidas las cuestionadas en este proceso.

6. El problema, en buena parte, deriva de la anfibología del concepto de negociación colectiva, que, a los efectos de la protección constitucional, ha de ponerse necesariamente en conexión con la legitimación para negociar reconocida legalmente al sindicato y, por ello, referirse fundamentalmente a la contratación colectiva de condiciones de trabajo. La STC 73/1984 sale al paso frente a cualquier uso de las disidencias en la contratación colectiva para privar definitiva o continuadamente a un sindicato de su derecho de negociación legalmente reconocido, y declara que cuando materialmente se esté ante una renegociación del Convenio Colectivo, o sea, ante una modificación consensual de las condiciones de trabajo pactadas estableciendo nuevas reglas o normas para regir las relaciones de trabajo en el ámbito de aplicación del Convenio, han de respetarse los criterios legales que establecen la legitimación para negociar el Convenio Colectivo.

En esta misma línea avanzan las SSTC 9/1986 y 39/1986, que han reiterado y precisado la doctrina establecida en la STC 73/1984, respecto a la restricción de la legitimación negocial, protegible en amparo, a sólo las comisiones que puedan considerarse como «negociadoras».

La STC 9/1986 ha entendido no lesiva del derecho reconocido en el art. 28.1 C. E. la norma reglamentaria (art. 9.1 del Real Decreto 1.271/1984) que sujeta la incorporación de las organizaciones sindicales a la Comisión de Control y Seguimiento del Plan de Conversión Naval, a la condición de haberlo aceptado. La Sentencia rechaza que esa condición suponga una constricción sobre la voluntad de la organización sindical recurrente de aceptar el plan de reconversión, sostiene que el sindicato mantiene su plena libertad de acción para la defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios y considera que la distinción establecida entre unos y otros sindicatos en función de su aceptación del Plan, es constitucionalmente legítima.

Por su parte, la STC 39/1986 ha examinado la compatibilidad con el art. 28.1 C. E. de la decisión adoptada por el Gobierno, en cumplimiento del Acuerdo Económico y Social, de no incluir a la Confederación Sindical recurrente en la participación de determinadas Comisiones creadas en dicho Acuerdo, por su disconformidad y no aceptación del pacto en que hallaban su origen. Se dice en la Sentencia que la creación de órganos posteriores que operan como instancias para prolongar en el tiempo el proceso de intercambio que condujo al pacto «es un resultado más del pacto, en cuya mecánica cambial aparece como una contrapartida, especialmente cualificada, que se equilibra con los deberes que las partes asumen en otros aspectos», pues «todo el acuerdo, con independencia de la naturaleza jurídica plural de sus diversos apartados, es una unidad en la que una parte no se entiende sin las otras. Desde esta óptica el significado de estas comisiones no se captará por el simple enunciado de su denominación o por la simple descripción de sus funciones. Es absolutamente necesario valorarla en el seno del acuerdo en que se crean y en la dinámica de intercambios que está en su base» (fundamento jurídico cuarto).

Entiende la STC 39/1986 que no es posible plantear en este caso un problema de libertad sindical, pues «se trata de órganos que se desenvuelven fuera de las atribuciones sindicales conocidas hasta ahora, fruto de la negociación, pues han nacido de un acuerdo cuyo cumplimiento aseguran con su mera constitución, y como simple ejecución del mismo. Por ello, no contraría la libertad sindical exigir que aquellos grupos que compongan dichos órganos estén de acuerdo con el pacto en que se originaron como conjunto de derechos y obligaciones, en el que no es lógico pretender gozar de las primeras sin sujetarse también a las segundas» (fundamento jurídico quinto). Se añade que «la propia negociación colectiva es un valor constitucionalmente protegido y que esta negociación tiene una lógica propia de contrapartidas que, en principio, no cabe desconocer, dentro de ella la elemental de exigir que participe en la ejecución de un pacto sólo aquel sujeto que lo aceptó y asumió compromisos en él» (fundamento jurídico sexto).

De esta doctrina constitucional deriva, con toda claridad, que lo decisivo a efectos del límite a la autonomía colectiva, y de la consiguiente protección de la libertad sindical en el establecimiento de «comisiones cerradas» reservadas a las partes del Convenio Colectivo, es el respeto de la legitimación para negociar legalmente reconocida al sindicato en base a su representatividad. Lo que se impide a las partes del Convenio Colectivo es que puedan establecer comisiones con función de modificación o regulación de condiciones de trabajo no abiertas a ese sindicato. La no suscripción de un Convenio Colectivo no puede suponer para el sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas, no conectadas ni conectables directamente con dicho acuerdo. Más allá de este límite, las partes del Convenio Colectivo pueden crear, en uso de la autonomía colectiva una organización común de encuentros, o la previsión de comisiones *ad hoc*, en tanto que no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco, como parece entender el sindicato accionante, a la mera función de interpretación o administración de las reglas establecidas en el Convenio Colectivo.

Dada su naturaleza consensual y negocial, el Convenio Colectivo no sólo crea reglas para las relaciones de trabajo, sino también compromisos y obligaciones asumidas por las partes que lo conciertan, configurándose como una unidad y como un conjunto integrado de prestaciones y contraprestaciones o cotrapartidas que se explican unas en función de las otras (STC 210/1990), no siendo lógico ni razonable (ni desde luego constitucionalmente exigible) pretender gozar de los derechos contractuales reconocidos en el Convenio a sus partes firmantes, sin sujetarse a las obligaciones dimanantes de él. Entre estas contrapartidas puede incluirse la creación de instrumentos a través de los cuales no sólo se

ejecuta en sentido estricto el contenido normativo del Convenio Colectivo, sino que se crean instancias comunes de consulta y participación, a las que el empresario no habría de someter sus decisiones o propuestas, si no estuviera vinculado y obligado a ello por el Convenio Colectivo. La dinámica conflictual que está en la base de la relación negocial colectiva no es incompatible con la posibilidad de crear desde el Convenio Colectivo mecanismos de cooperación y colaboración, más allá de la esfera de la coerción y el consenso puntual que han caracterizado a nuestra contratación colectiva, e incluso esas formas de participación creadas a través de la contratación colectiva pueden encontrar su apoyo constitucional también en los arts. 9.2 y 129.2 C. E. Estas cláusulas, que no son tanto de «administración» del Convenio Colectivo en sentido propio, sino más bien de carácter institucional no vinculan, desde luego, a quienes no sean parte del Convenio Colectivo, que no resultan obligados a la lógica cooperativa subyacente en este tipo de organismos, pero por ello mismo tampoco tienen derecho a acceder a las correspondientes comisiones quienes no aceptan los compromisos y objetivos subyacentes en su creación.

Sin embargo, la autonomía colectiva está sometida aquí en todo caso a la Constitución y a la ley, por lo que tales instancias serán legítimas en tanto no desconozcan facultades legalmente establecidas, y por ello indisponibles, de otras representaciones colectivas o de otros sujetos sindicales.

7. A la luz de esta doctrina ha de examinarse si las comisiones creadas por el XI Convenio Colectivo y su acuerdo de revisión a las que se refiere la demanda han de considerarse como comisiones negociadoras, para el establecimiento o modificación de condiciones de trabajo, de modo que el dejar fuera al sindicato accionante ha lesionado su derecho de libertad sindical, desconociendo su legitimación para la contratación de las condiciones de trabajo.

La demanda no analiza ni argumenta cuáles son las funciones que corresponden a las comisiones de las que solicita formar parte, y se limita a afirmar que es un atentado a su derecho de libertad sindical la limitación a participar en comisiones «como las de estudio del sistema de primas, seguridad y salud laboral, elaboración de un plan de formación profesional, clasificación profesional e integración de la reglamentación nacional de trabajo de la empresa en el Convenio Colectivo», y ello porque impide su derecho a participar en la determinación de condiciones de trabajo. Se trata de una argumentación apodíctica, demasiado genérica y en la que no se entra en un análisis concreto ni de las funciones que convencionalmente se han asignado a esas comisiones, ni de las decisiones que han adoptado a efectos de comprobar si efectivamente en dichas comisiones no sólo son objeto de estudio y debate condiciones de trabajo, sino si también en ellas se adoptan decisiones vinculantes que puedan suponer la modificación o el establecimiento de condiciones de trabajo.

Por su parte, el Ministerio Fiscal sólo dedica algo más de una página de su amplio y razonado escrito de alegaciones al examen de la naturaleza y alcance de las comisiones creadas por el Convenio Colectivo y el acuerdo de revisión a las que se refiere la demanda, entendiendo que las comisiones suponen «una cuestión nueva y no la mera ejecución o desarrollo de lo pactado en el Convenio», un desbordamiento de los límites de un pacto extraestatutario y del formal ámbito de desarrollo y estudio del Convenio Colectivo. Pero, como hemos dicho, el límite constitucionalmente legítimo no se encuentra en la reducción de esas comisiones al mero desarrollo y estudio para la posterior aplicación de las reglas contenidas en el Convenio Colectivo, como instrumento para la ejecución de las mismas, sino en la función reguladora que no puede ser encomendada a este tipo de comisiones dada su composición restringida.

Ello hace necesario que, con los escasos datos aportados a este proceso constitucional, intentemos valorar si, al fijar la competencia de las comisiones cuestionadas, se han traspasado los límites de lo constitucionalmente admisible en la medida en que se han desconocido los derechos de negociación y actividad sindical del sindicato demandante. En lo que aquí interesa, en el Convenio Colectivo se acordó lo siguiente. En primer lugar, la constitución durante el primer año de vigencia del Convenio de una comisión mixta paritaria para el estudio de la posible nueva determinación de grupos profesionales y la reordenación de la clasificación profesional; se encomendaba a dicha comisión, asimismo, la integración de la Reglamentación de Trabajo de la Empresa en el Convenio Colectivo, con el objeto de derogar aquella Reglamentación (art. 24). En segundo lugar, la elaboración de un plan de formación con la participación de las partes firmantes del Convenio, que debía concluirse para 1987 antes del 31 de julio y dentro de los dos primeros meses en los años 1988 y 1989 (art. 39). En tercer lugar, la elaboración durante el primer año de vigencia del Convenio de un plan de seguridad e higiene en el trabajo por parte de una comisión paritaria designada por las partes firmantes, que se revisaría cada año (art. 79). En cuarto lugar, el nombramiento por las partes firmantes de una comisión paritaria con el fin de que la misma elaborara un estudio sobre el sistema de primas vigentes o alternativas al mismo; las conclusiones a que llegara la comisión se aplicarían con efectos de 1 de enero de 1988 y sus acuerdos debían ser refrendados por el pleno de la comisión negociadora del Convenio (disposición adicional tercera de la primera revisión del Convenio Colectivo). Finalmente, y en similitud con la anterior, se creaba otra comisión paritaria de las partes firmantes para llevar a cabo un estudio sobre clasificación profesional (disposición adicional tercera de la primera revisión del Convenio); en la propia disposición adicional se insistía en que los resultados o decisiones que adoptaran las dos comisiones anteriores debían ser refrendados por la comisión negociadora de la revisión del Convenio.

Un primer examen global de esas comisiones permiten excluir que las mismas constituyan un ejemplo del doctrinalmente llamado método «institucional» o «dinámico» de negociación colectiva, en el que –a diferencia del método «contractual» basado en la conclusión directa de acuerdos reguladores «cerrados», que establecen directamente reglas laborales completas (que es el tradicional entre nosotros y el que refleja el Título II del Estatuto de los Trabajadores)– las partes se limitan a establecer las normas constitutivas y las reglas de procedimiento de órganos cuya función consiste precisamente en regular salarios o condiciones de trabajo a través de resoluciones puntuales, en una contratación que puede calificarse como de «abierta» y no creadora de normas susceptibles de aplicación directa e inmediata. No cabe duda que en el presente caso el Convenio Colectivo en su articulado y anexos contiene una normativa reguladora de condiciones de trabajo cerrada, susceptible de aplicación directa e inmediata y llamada a permanecer en vigor al menos hasta el término establecido para su vigencia.

En un examen más diferenciado de esas comisiones hay que excluir de antemano que puedan calificarse como reguladoras las dos comisiones paritarias creadas para el estudio del sistema de primas o para el estudio sobre las clasificaciones profesionales, pues expresamente a las mismas se las califica de comisiones de «estudio», sin facultades decisorias vinculantes, que se remiten a la comisión negociadora del Convenio Colectivo o de su revisión, a la que legal y constitucionalmente tiene derecho de acceso el sindicato accionante, que mantiene así su plena libertad de acción y de negociación para la defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios en relación con la decisión definitiva de la revisión del sistema de primas o la revisión del sistema de clasificación profesional, que sólo podrá ser introducida a través de la modificación o revisión, con su posible intervención, del Convenio Colectivo.

A la misma conclusión ha de llegarse en relación con la comisión paritaria prevista en el art. 24 del Convenio Colectivo. Es cierto que con la terminología imprecisa que caracteriza frecuentemente a nuestra contratación colectiva se encomendaba a dicha comisión «integrar la Reglamentación de Trabajo de la Empresa en el actual Convenio Colectivo, con el objeto de que dicha reglamentación de trabajo quede derogada». Entendida en sus estrictos términos habría de darse razón al sindicato accionante, en cuanto que dicha integración no podría hacerse al margen y sin intervención del sindicato accionante. Pero esta no es la única lectura ni la más correcta de la cláusula que califica a la comisión como «de estudio», que, además, se remite al Convenio Colectivo, y, por ello, a un posterior momento negociador, como instrumento de esa «integración», y que, finalmente, se refiere a la derogación de la ordenanza, que en todo caso requerirá el «informe preceptivo previo de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas» (disposición transitoria segunda E. T.), y, desde luego, entre ellas, la del sindicato accionante. Ello significa que ese común propósito de futura derogación de la ordenanza, que desde luego no vincula al demandante, no ha limitado ni desconocido los derechos de representación colectiva y tutela de los intereses del trabajo en este concreto tema del sindicato accionante.

En lo que se refiere a la elaboración del plan de formación, el mismo aparece con toda claridad como instrumento del plan estratégico de la Empresa y las necesidades de ajuste y reestructuración de plantilla resultante del mismo. La solicitante de amparo no ha acompañado copia del plan de formación, ni ha razonado en qué modo la existencia de dicho plan ha restringido facultades o competencias que legalmente le correspondan. No debe olvidarse que el art. 64.1.3, c), E. T. concede al Comité de Empresa la competencia para emitir informe sobre «planes de formación profesional de la Empresa», en cuyo órgano tiene representación el sindicato accionante, al margen de la posible intervención de sus delegados (art. 10.3 LOLS). Lo que la Ley concede a la representación colectiva en materia de formación profesional es sólo un derecho a emitir un informe, que evidentemente no podrá considerarse afectado por el art. 39 del Convenio Colectivo, ni éste además, así lo indica. Esta cláusula convencional habla de «participación», indicando con este término genérico posiblemente la ampliación de una facultad legal de «mero informe» que mantiene en su integridad la facultad de decisión del empleador. Esta concreta autolimitación ha de entenderse como contrapartida del Convenio Colectivo y desde luego enmarcable en el proceso de ejecución del plan de reestructuración de la Empresa al que la Entidad empleadora ha condicionado el ejercicio de su libertad de empresa y el sindicato pactante el de sus derechos de negociación y actividad sindical. No resulta constitucionalmente exigible el art. 28.1 C. E. la presencia de la solicitante de amparo en esta concreta comisión.

Por último, el art. 79 establece una comisión para la elaboración de un plan de seguridad e higiene en el trabajo que será revisado cada año, plan que, según resulta de las actuaciones, ha sido efectivamente

elaborado con participación exclusiva de representantes salariales y de la UGT, sin permitirse la participación de CC.OO. y habiéndose designado un delegado de salud en cada Centro de trabajo pertenecientes todos ellos a UGT. La comisión, por la naturaleza de sus cometidos y funciones en relación a una materia que afecta directamente a las condiciones de trabajo, como es la de la salud laboral, objeto que afecta al cumplimiento de disposiciones legales y reglamentarias, no puede ser calificada, desde luego, ni como comisión de administración y ejecución del Convenio Colectivo, ni tampoco como una mera comisión de estudio y seguimiento, sino que en cuanto destinada a la mejora de las condiciones de seguridad en el trabajo dentro de la empresa afecta de forma inmediata a la regulación de esas condiciones de la que no puede ser excluida el sindicato accionante, en tanto que el tema sea objeto de negociación, como ocurre en el presente caso, más allá de las previsiones legales de la participación de los representantes legales en el Centro de trabajo (art. 19.3 E. T.) bajo la forma de labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa (art. 64.1.8, b) E. T.). Aunque la acción colectiva para la tutela de la seguridad no tiene como principal método de acción la contratación colectiva en el sentido tradicional del término, nos encontramos en este caso ante una actuación sindical que sigue una metodología materialmente negocial en cuanto al establecimiento, por vía consensual, de estándars y niveles de protección para lo que no es legítimo dejar fuera al sindicato accionante por la mera razón de no haber aceptado ni el plan de reestructuración ni el Convenio Colectivo vinculado a él. Incluso valorando esta comisión de seguridad e higiene en el conjunto del acuerdo y en las materias en él reguladas, en la dinámica de intercambios que están en su base y en conexión con el llamado plan estratégico, no es posible encontrar una estrecha relación entre esta comisión y la ejecución del Convenio y de sus compromisos. Más bien se trata de una comisión prevista para acordar (y por ello negociar) cuestiones nuevas, distintas del pacto mismo, previendo el Convenio Colectivo mediante el establecimiento de esta comisión, la posibilidad de fijar para el futuro las condiciones efectivas de seguridad e higiene en la Empresa y las medidas consiguientes o lo que es lo mismo condiciones de trabajo, que no han sido reguladas en el Convenio Colectivo el cual tampoco prefijó en el mismo sus bases o reglas, dejando plena libertad a los integrantes de la comisión, que goza de plena libertad para regular *ex novo* el plan de seguridad e higiene previsto.

Así las cosas, ha de rechazarse que el hecho de no haber suscrito el XI Convenio Colectivo de la Empresa pueda justificar que se excluya la participación del sindicato demandante en esta comisión, sin que legítimamente se le pueda exigir que dé su previa conformidad a dicho Convenio, al tratarse materialmente de llegar a acuerdos en el establecimiento de dicho plan que, además, por su propia naturaleza han de constituir una regulación general y omnicomprensiva de este aspecto de las condiciones de trabajo en la Empresa en cuestión, por lo que la actuación de dicha comisión supone una modificación de las condiciones de trabajo, y el establecimiento de nuevas previsiones o reglas para regir las relaciones en el ámbito de aplicación del Convenio. Por ello, la comisión prevista en el art. 79 del Convenio Colectivo ha de entenderse como una comisión «negociadora» a los efectos de la doctrina establecida en la STC 73/1984, y, consiguientemente la no admisión en la misma del sindicato accionante ha lesionado su derecho a la libertad sindical del art. 28.1 C. E.

8. Hemos de estimar parcialmente la demanda de amparo, en lo que se refiere a la citada comisión de seguridad e higiene. El otorgamiento del amparo ha de conducir lógicamente a la declaración de nulidad parcial de las resoluciones judiciales impugnadas. De conformidad con los términos del súplico de la demanda se solicita además la nulidad de la composición de la comisión controvertida así como sus acuerdos, o alternativa y subsidiariamente al reconocimiento del derecho del sindicato accionante de formar parte en dicha comisión. Teniendo en cuenta los criterios ya establecidos en las SSTC 73/1984, 86/1991 y 137/1991, y dado que el Convenio Colectivo correspondiente ha sido ya aplicado habiendo concluido su período de vigencia y que la vida de la comisión aquí controvertida está ligada a la de dicho Convenio Colectivo, y que su función se limitaba a establecer un plan de seguridad e higiene que por su naturaleza no puede ser eliminado con efectos retroactivos, hemos de limitar nuestro pronunciamiento, en aplicación del art. 55 LOTC, al reconocimiento del derecho de conformidad con su contenido constitucionalmente garantizado.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Otorgar parcialmente el amparo solicitado y, en consecuencia:

1. Declarar la nulidad de la Sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 4 de Oviedo de 17 de noviembre de 1988 y la del Tribunal Central de Trabajo de 29 de marzo de 1989 únicamente en lo que se refiere a la Comisión de Seguridad y Salud Laboral creada en el art. 79 del XI Convenio Colectivo de la Empresa Nacional Santa Bárbara, Sociedad Anónima.

2. Reconocer el derecho de libertad sindical del sindicato demandante y, en concreto el derecho a formar parte de dicha comisión.

3. Denegar el amparo en todo lo demás.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid a treinta de septiembre de mil novecientos noventa y uno.–Francisco Rubio Llorente.–Eugenio Díaz Eimil.–Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer.–José Luis de los Mozos y de los Mozos.–Alvaro Rodríguez Bereijo.–José Gabaldón López.–Firmados y rubricados.

26653 *Pleno. Sentencia 185/1991, de 3 de octubre. Conflicto positivo de competencia 563/1985. Promovido por el Consejo Ejecutivo de la Generalidad de Cataluña contra determinadas actas de obstrucción de la Inspección Provincial de Trabajo de Barcelona. Voto particular.*

El Pleno del Tribunal Constitucional, compuesto por don Francisco Tomás y Valiente, Presidente; don Francisco Rubio Llorente, Vicepresidente; don Fernando García-Món y González-Regueral, don Carlos de la Vega Benayas, don Eugenio Díaz Eimil, don Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, don Jesús Leguina Villa, don Luis López Guerra, don José Luis de los Mozos y de los Mozos, don Alvaro Rodríguez Bereijo y don Vicente Gimeno Sendra, Magistrados, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el conflicto positivo de competencia núm. 563/1985 promovido por el Consejo Ejecutivo de la Generalidad de Cataluña contra las actas de obstrucción de la Inspección Provincial de Trabajo de Barcelona número 01037-1985 y 00306-1985. Ha sido parte el Gobierno de la Nación y Ponente el Magistrado don José Luis de los Mozos y de los Mozos, quien expresa el parecer del Tribunal.

I. Antecedentes

1. Por escrito registrado el 19 de junio de 1985, el Abogado de la Generalidad de Cataluña planteó, en nombre del Consejo Ejecutivo de la Generalidad de Cataluña, conflicto positivo de competencia frente al Gobierno de la Nación por estimar que las actas de obstrucción núms. 01037-1985 y 00306-1985 que la Inspección Provincial de Trabajo de Barcelona levantó respectivamente a la empresa «Color Delcia, Sociedad Anónima», y al Departamento de Política Territorial y Obras Públicas vulneran las competencias de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Afirma la representación del Consejo Ejecutivo de la Comunidad Autónoma que las citadas actas de obstrucción vulneran lo dispuesto en el art. 149.1.7 C.E., 11.2 Estatuto Autonómico Catalán (EAC) y en el Real Decreto de transferencia 2.210/1979 en atención a las siguientes consideraciones:

a) Afirma el Abogado de la Generalidad que, sobre la base de las normas citadas, la ejecución de la legislación laboral corresponde a la Comunidad Autónoma. Ejecución que comprende la inspección ordinaria (SSTC 32/1983 y 42/1983) –garantizada respecto a la Inspección de Trabajo por su dependencia funcional y jerárquica (art. 23.1 Real Decreto 2.210/1979)–. En consecuencia, cuando la actuación inspectora se concrete en un acta de obstrucción referida a materia laboral habrá que entender que la misma –y lógicamente la eventual actuación sancionadora posterior– corresponde a Cataluña.

b) Se trata de saber, en segundo término –aunque en el escrito de planteamiento estas consideraciones aparecen en primer lugar– cuándo un acta de obstrucción ha de entenderse referida a la materia laboral. El criterio para resolver esta cuestión ha de ser, según la representación de la Generalidad, no el del «fin último» que motiva la actuación inspectora –que conduce a una esfera excesivamente «amplia y confusa», particularmente inadecuada en una materia en la que los títulos competenciales (legislación laboral y seguridad social) se encuentran interconectados–, sino «la relación de hechos» que consta en el acta. Y