

26. Cfr. MONTERO AROCA, J. «Estudios de derecho procesal», Barcelona (Bosch), 1981, pág. 517.
27. Cfr. MONTERO AROCA, «Estudios...», cit. pág. 527.
28. Cfr. RODRIGUEZ-PIÑERO, M. y FERNANDEZ LOPEZ, M.F., «Igualdad y discriminación», Madrid (Tecnos), 1986, pág. 297.
29. Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO y FERNANDEZ LOPEZ, «Igualdad...», cit. págs. 297 y ss. y PALOMEQUE LOPEZ, M.C. «Despidos discriminatorios y libertad sindical», Madrid (Civitas), 1983, págs. 80 y ss., entre otros muchos.
30. Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO y FERNANDEZ LOPEZ, «Igualdad...», cit. págs. 301 y ss. y PALOMEQUE LOPEZ, «El despido radicalmente nulo», Doc. Jurídica 1986, núm. 52, pág. 1086.
31. Vid. Base 22.2.
32. Vid. Bases 26.1, 27.2 y 28.1.
33. Vid. entre otras, Bases 27.1, 28.1, 29.3 y 30.4.
34. Vid. Bases 27.3 y 28.3.
35. Vid. Base 22.3.
36. Entre otras, vid. Bases 21.2, 22.3, 24.2, 26.3 y 28.3.
37. Entre otras, vid. Bases 21.3, 23.1, 28.4, 29.4 y 30.5.
38. Vid. Bases 21.4, 24.3 y 27.5.
39. Su texto en RL 1988, núm. 24, págs. 33 y ss. Un comentario crítico de la misma en CASAS BAAMONDE, M.E. «Tutela de la afiliación sindical y nulidad formal del despido disciplinario», RL 1988, núm. 24, págs. 19 y ss. Vid. también MARTINEZ ABASCAL, V.; PEREZ AMOROS, F. y ROJO TORRECILLA, E. «El incumplimiento del trámite de audiencia del delegado sindical y la nulidad del despido», RL 1989, núm. 3, págs. 8 y ss.
40. Vid. sentencias del TC 38/1981, de 23 de noviembre; 47/1985, de 26 de marzo y 88/1985, de 19 de julio.
41. Cfr. sentencia del TCT de 17 de noviembre de 1986 (Ar. 12777).
42. Vid. CRUZ VILLALON, «La intervención...», cit. págs. 9 y ss.

La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo

por

Jesús Cruz Villalón*

SUMARIO: I. Consideraciones generales. II. La intervención procesal en defensa de intereses propios. a) Control de la constitución y funcionamiento de los sindicatos y asociaciones empresariales. b) La tutela de facultades instrumentales de acción sindical. c) La impugnación de los acuerdos y la exigencia de responsabilidad a las representaciones colectivas. III. La tutela judicial de los intereses colectivos. a) La intervención judicial en los conflictos colectivos. b) La capacidad procesal genérica de las representaciones colectivas. c) Legitimación, válida constitución de la relación procesal y eficacia de la resolución judicial. IV. La tutela judicial de los intereses individuales. a) Intereses individuales de trascendencia sindical. b) Conflictos de intereses estrictamente individuales.

I. Consideraciones generales

El establecimiento de un modelo de democracia pluralista trae consigo la asignación de un papel preponderante dentro del sistema político a los denominados en terminología decimonónica «cuerpos intermedios». Dentro de las democracias actuales, que actúan sobre una sociedad compleja como es la postindustrial, las organizaciones de masas cumplen un papel decisivo de articulación del tejido social, al ser el instrumento básico de representación, defensa y tutela de los intereses colectivos de un determinado sector, grupo o clase social. Por este motivo, el ordenamiento jurídico da una relevancia particular a las organizaciones de representación de este tipo de intereses colectivos. En concreto, a partidos políticos, sindicatos y asociaciones empresariales la Constitución les atribuye una función

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad de Sevilla.

de representación institucional, llegando a calificarse como organizaciones sociales de relevancia constitucional¹. Junto a ellos, y por lo que se refiere al ámbito estricto de las relaciones laborales, la legislación ordinaria creará otras representaciones de grupo, a las que igualmente les atribuirá facultades de defensa y tutela de intereses colectivos; representaciones estas otras entre las que destacan los comités de empresa y delegados de personal².

El reconocimiento de facultades jurídicas sustantivas de representación de intereses de grupo a esta diversidad de instancias, ha de tener su correlato dentro del Derecho procesal. La consideración unitaria de todo el ordenamiento jurídico supondrá que los principios informadores de la Constitución deben trasladarse a la generalidad de las ramas del ordenamiento jurídico, influyendo éstos tanto en el Derecho material como en el adjetivo. La atribución de esa representatividad de intereses colectivos a este tipo de organizaciones exigirá, en particular, el reconocimiento de las correspondientes facultades de actuación como partes en el curso de aquellos litigios judiciales en los que entiendan se encuentran en juego los derechos e intereses legítimos tanto propios como en los que puedan actuar por representación.

No obstante, el reconocimiento de las presentes facultades de actuación como parte o como representante procesal ha encontrado históricamente obstáculos de entidad, que se corresponden con los mismos frenos que opuso el Estado liberal al otorgamiento de carta de naturaleza jurídica y política a todo tipo de organizaciones de masas que pretendían actuar en representación de intereses colectivos. Ello se produjo con mayor fuerza, si cabe, en el ámbito de las normas procesales; primero se alcanzó el reconocimiento de la libertad sindical en el plano de los derechos sustantivos y sólo posteriormente ello se fue extendiendo a la vertiente adjetiva del Derecho. En ello influyó sobremanera la ideología individualista subyacente en la constitución de la relación procesal, singularmente en el seno del proceso civil. Como se ha señalado, todos los conceptos claves del proceso civil estaban estrechamente conectados a la estructura de los derechos subjetivos, los cuales, a su vez, estaban fundados sobre las concepciones individualistas del liberalismo económico clásico³. Esta configuración individualista del proceso resultante de la codificación del XIX constituía el primer obstáculo a la atribución de un papel activo a las representaciones colectivas en el proceso de trabajo⁴. La generalidad de los vínculos obligacionales derivados de las prestaciones de servicio por cuenta ajena en el seno de una empresa se jurifican a través de relaciones bilaterales individualizadas cada una de ellas entre un empleador y un trabajador; estando al propio tiempo legitimados en el proceso de trabajo sólo el titular de la relación jurídica objeto de debate, por tratarse las de trabajo de acciones privadas⁵, la legitimación activa se reconducirá prácticamente en todos los supuestos al trabajador o bien al empleador, dificultándose el acceso a la misma a los sujetos colectivos.

Un segundo factor, que igualmente influirá negativamente en el virtual reconocimiento de facultades de actuación procesal a sindicatos y asociaciones empresariales, será la postergación entre las preocupaciones de estas

representaciones colectivas —y, en particular, del sindicato— del desarrollo de una actividad de defensa de los intereses de los trabajadores utilizando los instrumentos de la tutela judicial⁶. El carácter colectivo de los intereses defendidos por este tipo de representaciones tiende a articularse a través de una confrontación directa entre las propias partes sociales, que históricamente siempre han preferido acudir a sus propios instrumentos de autotutela, en lugar de residenciar en instancias ajenas estatales la solución de sus discrepancias de fondo. Sindicatos y representaciones colectivas, cuando menos en los inicios de su acción sindical, son más propensas a adoptar medidas de presión directa, convocar huelgas u otras medidas de conflicto, antes de acudir a soluciones más procedimentalizadas y heterónomas, como son siempre las de carácter judicial. El necesario apoyo técnico-jurídico en personal especializado y la imposibilidad de participar directamente en la resolución del conflicto les hace desconfiar de estas vías de solución.

Por otra parte, la intervención judicial en la resolución de los conflictos colectivos —incluso los que afectan a conflictos jurídicos de interpretación o aplicación— se ha llegado a valorar como un elemento de restricción del ejercicio del derecho a la negociación colectiva. La autonomía negociadora incluye no solamente el momento inicial de elaboración de pacto colectivo entre las representaciones sociales, sino también el control sobre su aplicación e interpretación auténtica⁷. Por ello, dentro de algunos sistemas de relaciones laborales, las posteriores actuaciones judiciales de control del resultado negociador se han valorado como una ingerencia en los procesos negociales colectivos privados. En parte debido a ello, fórmulas tan consolidadas en nuestro país como son los procesos de conflictos colectivos son prácticamente desconocidas en otros países de nuestro entorno⁸.

En otras ocasiones, conviene recordar que este tipo de procedimientos —judiciales o administrativos— de solución de los conflictos colectivos se introducen en un momento dado como vía alternativa al ejercicio del derecho de huelga; estos procedimientos aparecen más comunmente dentro de sistemas que pretenden limitar el ejercicio del derecho de huelga, o bien directamente prohibirlos, pretendiendo canalizar los conflictos sociales a través de la intervención estatal que impone una solución a los intereses colectivos enfrentados. En este contexto, se comprende también la inicial desconfianza de los sindicatos frente a este tipo de sistemas judiciales de resolución de los conflictos colectivos. Justamente, una manifestación típica de esta opción legal se produce en nuestro país a partir de los inicios de los años sesenta, siendo ésta una de las explicaciones de la centralidad de estos procedimientos de conflictos colectivos en nuestro sistema de relaciones laborales.

Por último, cuando con el paso del tiempo se vayan superando los anteriores frenos procesales y de concepción sindical, irán surgiendo desconfianzas de signo opuesto hacia una excesiva colectivización de intereses y, consiguientemente, de legitimación procesal a las representaciones colectivas: las tendencias oligárquicas y centralizadoras dentro de las organizaciones de masas pueden comportar un peligro, si la atribución de las facultades

des de accionar llega a sofocar o reducir la libertad del individuo singularmente considerado⁹.

Todo este tipo de obstáculos se irán superando progresivamente, de modo que se irán introduciendo los cambios legislativos e institucionales precisos para llegar a conceder un papel protagonista a las representaciones colectivas en la defensa procesal de los intereses de grupo; en particular, por lo que se refiere al proceso de trabajo, el incremento de fórmulas de intervención directa o indirecta del sindicato y de las representaciones unitarias dentro de la jurisdicción social. A su vez, todo este tipo de obstáculos sirven para comprobar mejor la trascendencia de que el art. 7 CE atribuya institucionalmente a los sindicatos y asociaciones empresariales un papel de defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, de modo que se hayan deducido de este artículo facultades de representación procesal a las organizaciones sindicales. Primero lo hará el TC, tomando la referencia del artículo 7, para atribuirle legitimación para accionar a través del procedimiento de conflicto colectivo y para recurrir en amparo en materias que afecten al ámbito de las relaciones laborales¹⁰. Posteriormente lo hará la Ley de Bases de Procedimiento Laboral (en adelante LBPL)¹¹, asumiendo esta doctrina y extendiéndola a la legitimación para actuar en todo tipo de procesos de trabajo, tanto para sindicatos como para patronales. Precisamente, su exposición de motivos señala que uno de los motivos que obligan a la promulgación de un nuevo texto de procedimiento laboral son «los muy importantes cambios normativos habidos en la configuración de los sujetos colectivos y en la definición de sus funciones representativas».

El objetivo de las páginas que siguen no es otro que el de realizar una primera aproximación a las diversas manifestaciones que se contienen dentro de la LBPL de intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo, viendo los aspectos más señalados del amplio abanico de formas de como pueden llegar a estar presentes en el desarrollo de la actividad jurisdiccional. Siendo el punto de mira las novedades introducidas por la LBPL, deben quedar al margen muchas otras manifestaciones de intervención de tales representaciones. Ante todo, dejaremos de lado su actuación como partes en otros órdenes jurisdiccionales: civil, contencioso-administrativo y penal. Por ello mismo, tampoco analizaremos la intervención de las representaciones unitarias en la función pública (Juntas y delegados de personal), las cuales si bien ostentan capacidad y legitimación procesal, en la generalidad de las ocasiones intervienen ante la jurisdicción contenciosa y en ningún caso ante la laboral¹². Al mismo tiempo, nos vamos a centrar en aquellas representaciones que hoy en día tienen un carácter más institucionalizado y a las que directamente se refiere la Ley: sindicatos, asociaciones empresariales y representaciones unitarias; en sentido negativo, no abordaremos las posibilidades de intervención procesal de otras representaciones menos formalizadas o consolidadas, como podrían ser a título de ejemplo los comités de huelga, las comisiones paritarias de convenios colectivos y similares. Por último, nos vamos a centrar en la intervención procesal de estos sujetos, bien como partes procesales o bien

como representantes; dejaremos de lado otras posibles actuaciones en el curso de un proceso judicial en labores de informes técnicos, peritos, etc.

Dentro de este marco, debe adelantarse que la calidad con la que intervienen en las representaciones colectivas va a ser muy variada, por lo que resulta imprescindible diferenciar según la causa o fundamento determinante de su intervención. A estos efectos, estimo que la clasificación más apropiada a efectos expositivos lo sería atendiendo al tipo de intereses que se pretenden tutelar judicialmente con su intervención en el proceso de trabajo: 1) intereses propios de los representantes colectivos; 2) intereses colectivos del grupo al que pretenden representar; 3) intereses individuales, pero de trascendencia sindical; 4) intereses estrictamente individuales.

II. La intervención procesal en defensa de intereses propios

La primera faceta de la actuación como parte de las representaciones colectivas se corresponderá con el reconocimiento a las mismas de personalidad jurídica, como una de las consecuencias inmediatas de la libertad sindical, o bien, más genéricamente, del derecho de asociación. El derecho de fundación de sindicatos y asociaciones empresariales tiene, como uno de sus componentes, la posibilidad de actuación independiente en el tráfico jurídico, una vez que la asociación está constituida. Lógicamente, uno de los efectos de su intervención directa en el tráfico jurídico, asumiendo derechos y obligaciones, será la posibilidad de acceso a los Tribunales de Justicia para recabar el cumplimiento de esos derechos o intereses legítimos propios —legitimación activa—, o bien para defenderse en el supuesto de que se le exija el cumplimiento de hipotéticas obligaciones también en sede judicial —legitimación pasiva—. El reconocimiento a los sindicatos y asociaciones empresariales legalmente constituidos de plena capacidad de obrar (arts. 4 LOLS y 3 LAS, respectivamente), lleva implícita la atribución de la correspondiente capacidad procesal, que se convertirá en legitimación específica respecto de aquellos litigios donde se ponga en juego un derecho o interés propio de tales asociaciones. El ámbito subjetivo del derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE abarca tanto a los ciudadanos como a cualquier tipo de persona jurídica y, por ende, también a sindicatos y asociaciones empresariales. En estos casos, la asociación actuará como parte procesal en defensa de derechos subjetivos o intereses legítimos propios, de modo que poseerá una legitimación directa u ordinaria al poseer la titularidad de aquellos en el aspecto sustancial¹³.

Ahora bien, muchos de estos conflictos judiciales se desarrollan a través de procedimientos residenciados en sedes diversas a la jurisdicción laboral. De ordinario, se sustancian a través de procedimientos civiles o contencioso-administrativos, en la medida en que afectan al ejercicio de derechos relacionados con su condición de asociación con personalidad jurídica privada; asociación que celebra determinados contratos civiles o mercantiles —jurisdicción civil— o bien que exige a la Administración el respeto a su esfera de derechos como tal asociación o, en general, un respeto al ejercicio de la libertad sindical —jurisdicción contencioso-administrativa—.

No obstante, en este ámbito se observa una tendencia a la expansión de la jurisdicción laboral, de modo que progresivamente se le va incorporando el conocimiento de la generalidad de los asuntos relacionados con la vida y actuación de las representaciones colectivas laborales. Dos manifestaciones básicas posee hoy en día la intervención procesal en defensa de intereses propios: de una parte, los litigios relacionados directamente con la constitución y adquisición de personalidad jurídica de la asociación; de otra parte, los litigios derivados con la atribución de facultades jurídicas de acción sindical.

a) Control de la constitución y funcionamiento de sindicatos y asociaciones empresariales

Por lo que se refiere a los sindicatos, se atribuye a la jurisdicción laboral el conocimiento de las cuestiones relacionadas con la impugnación de sus estatutos o de su modificación; y ello a través de la regulación de una modalidad procesal específica para tal supuesto (Base 29.^a). Dos variantes básicas presenta este control relativo a la constitución o modificación de la asociación sindical. En primer lugar, la LOLS atribuye a la Administración la facultad de rechazar el depósito de los estatutos sindicales, en el supuesto de que éstos carezcan de los requisitos mínimos exigidos legalmente (art. 4.3); frente a la resolución administrativa de rechazo de los estatutos la LBPL prevé un recurso ante los Tribunales laborales. En segundo lugar, cuando los presuntos incumplimientos legales de los estatutos sindicales no sean meramente formales, como sucede en el supuesto anterior, sino sustanciales, establece la LOLS que se podrá interponer la demanda correspondiente ante la autoridad judicial; por su parte, la LBPL precisará que es también la jurisdicción laboral la competente para conocer este tipo de impugnaciones.

En este segundo supuesto, la LBPL se refiere tanto a la impugnación de los estatutos en fase de constitución, como a la modificación de los correspondientes a sindicatos constituidos. Con ello, sin embargo, no quedan recogidos expresamente dentro de la Ley algunos otros supuestos. En primer lugar, la posibilidad de impugnación de los estatutos de un sindicato ya constituido y con personalidad jurídica. En segundo lugar, el caso de la disolución de la asociación sindical, ésta con dos variantes a su vez: de una parte, la disolución por iniciativa de la propia asociación conforme a sus estatutos, que es contestada por no conforme a derecho por determinado grupo de afiliados o terceros que se sienten lesionados en sus derechos o intereses legítimos (art. 4.2 d LOLS); de otra parte, la suspensión o disolución por resolución firme de la autoridad judicial (art. 2.2 c LOLS y art. Convenio n.º 87 OIT).

Respecto al primero de los supuestos, impugnación de los estatutos del sindicato ya constituido, a primera vista parece que la literalidad del precepto ha querido excluirlo del procedimiento de control judicial; da la impresión de haberse querido introducir una presunción de legalidad de los

estatutos sindicales que impediría su impugnación directa. Con ello, no se cerrarían las vías de acceso al control judicial, pues siempre sería posible demandar frente a los actos singulares de la asociación sindical, actos que fueran resultado de la aplicación de lo dispuesto en sus estatutos sindicales. No obstante, estimo que en este caso también sería de aplicación el procedimiento especial recogido en la Base 29.^a LBPL, con la correspondiente impugnación directa. Dicha Base no es otra cosa que el desarrollo procedimental del art. 4.6 LOLS, precepto en el que se recoge la posibilidad de acudir a la autoridad judicial para la declaración de no conformidad a derecho de cualquier estatuto que haya sido objeto de depósito y publicación; es decir, se reconoce tal posibilidad de acceso a los Tribunales de Justicia, sin ningún tipo de restricción temporal, que estimo no puede realizarse a posteriori vía una Ley ordinaria. Por otra parte, hay que tener presente que, de lo contrario, el tiempo que poseería un particular para presentar el recurso correspondiente sería muy reducido; éste plazo sería el que va desde la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente y el momento de la adquisición de personalidad jurídica. Teniendo en cuenta que la personalidad jurídica se adquiere a los veinte días desde el depósito y la autoridad laboral se puede retrasar en la publicación hasta diez días, el plazo resulta mucho más reducido.

En cuanto al segundo de los supuestos, la suspensión o disolución de la asociación sindical por propia iniciativa, y si bien en la dicción literal de la Base tampoco se incluyan, por su similitud, por no encontrar mejor referencia dentro de otra modalidad procesal y por ser claro que no existió una voluntad del legislador de excluirlos, puede entenderse que los mismos igualmente serían objeto de conocimiento por la jurisdicción laboral, al tiempo que se articularían procesalmente también a través del presente procedimiento especial. Distinto es el caso de la suspensión o disolución debida a resolución firme de la autoridad judicial, que, por tenerse que basar en la comisión previa de actos tipificados penalmente, exige siempre el conocimiento por la jurisdicción penal.

En todos estos procesos de control de la constitución y funcionamiento de las asociaciones sindicales, de uno u otro modo, estarán presentes como partes procesales determinadas representaciones colectivas.

En la primera de las vertientes, cuando se recurre frente a la resolución administrativa de rechazo del registro de los estatutos, no se les reconoce legitimación activa directamente a los sindicatos, por cuanto se entiende que, al no haberse aceptado su plena constitución y no poseer aún personalidad jurídica, el sindicato aún no puede intervenir como parte. No obstante, ello no tiene mayor trascendencia, por cuanto sí que se reconoce la realidad de un sujeto colectivo emergente y, como tal, se le permite intervenir en el proceso correspondiente: se reconoce legitimación activa a «los promotores de los sindicatos en fase de constitución y los firmantes del acta de constitución». En la dicción legal no se entiende del todo la razón de dar entrada a los firmantes del acta de constitución y, en particular, que se les de un tratamiento de paridad con los promotores del sindicato. Estos últimos actúan como representantes de la totalidad de los firmantes del

acta, por lo que hubiera bastado con la presencia de los promotores ocupando la posición fundamental de demandante; si se le atribuye a los promotores legitimación activa por vía de representación, también están presentes en el seno de la relación jurídica procesal la totalidad de los firmantes del acta de constitución. El precepto, sin embargo, atribuye la facultad de impugnación tanto a promotores como a firmantes. En estas circunstancias lo más correcto es interpretar que debe constituirse un litisconsorcio activo necesario entre la totalidad de los promotores, que como tales representarían a la globalidad de los firmantes; a su vez, se reconoce también legitimación activa directa a los propios firmantes del acta en el proceso representados por los promotores, si bien en este segundo caso lo harían en forma de litisconsorcio activo voluntario.

En la segunda de las vertientes, son diversas las variantes de intervención procesal, en función del momento constitutivo del sindicato, así como en atención a que las representaciones colectivas pueden llegar a actuar como partes tanto en la posición activa como en la pasiva de la relación jurídica procesal. En lo que se refiere a la legitimación pasiva, la norma no dice nada expresamente. En mi opinión, debe distinguirse según que se trate de un sindicato en fase de constitución o que haya adquirido ya personalidad jurídica propia. En el primer supuesto, la legitimación pasiva debe corresponder a los promotores de los sindicatos en fase de constitución —tratándose en esta ocasión también de un supuesto de litisconsorcio pasivo necesario—; pensar en la intervención como legitimados también de los firmantes del acta, me parece poco adecuado por las razones antes expuestas, aparte de que en esos primeros momentos de total ausencia de publicidad, «es imposible o muy difícil conocer a la totalidad de los miembros de la asociación para emplazarlos ante el Tribunal»¹⁴. En el segundo caso, legitimado pasivo será el propio sindicato en la medida en que posee personalidad jurídica independiente.

En cuanto a la legitimación activa, la norma la reconoce genéricamente al Ministerio fiscal y a «quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo». Dentro de ellos, es evidente que cualquier otro sindicato como asociación empresarial pueden verse lesionados en sus derechos subjetivos o intereses legítimos, como consecuencia del contenido de los estatutos del sindicato que actuaría en su caso como legitimado pasivo; por ello, también sindicatos y asociaciones empresariales podrían promover la impugnación de los estatutos de los sindicatos. Lo decisivo a estos efectos sería la demostración de la presencia de este interés «directo, personal y legítimo» y no tanto la calidad de la persona, física o jurídicas que presenta la impugnación judicial.

En todas estas manifestaciones en las que se reconoce legitimación propia a los sindicatos y asociaciones empresariales, al tratarse de personas jurídicas, la capacidad para comparecer la han de ostentar las personas físicas que las representen conforme a lo dispuesto en sus respectivos estatutos, produciéndose lo que los procesalistas denominan una «representación necesaria»¹⁵; por ello dirá la LBPL que por las personas jurídicas comparecerán las personas que legalmente les representen (Base 5.ª.4). Cuando

la legitimación se reconoce a promotores y firmantes, sería conveniente establecer en el texto articulado de la ley reglas de representación cualificada para evitar la pluralidad de sujetos intervinientes en calidad de partes (aplicación analógica Base 7.ª.3).

Para todas estas acciones, como he indicado, la LBPL atribuye el conocimiento de tales materias a la jurisdicción laboral. Esta atribución de competencia aparece como novedosa, por cuanto que con anterioridad a la LBPL la doctrina había interpretado que estos asuntos no correspondía resolverlos a la jurisdicción laboral. Si, como sucede en la primera vertiente, se recurre frente a una resolución administrativa, se entendía que la competente debía ser la jurisdicción contencioso-administrativa, por tratarse de una pretensión en relación con «actos de la Administración Pública sujetos a Derecho Administrativo» (art. 9.4 LOPJ). Si, como ocurre en la segunda vertiente, se recurre frente a la constitución o modificación de una asociación de Derecho privado, sin intervención administrativa de por medio, se interpretaba que la competente debía ser la jurisdicción civil, en tanto que era una materia que afectaba a la «constitución, validez, nulidad o disolución... de personas jurídicas» (art. 22.1.º LOPJ)¹⁶. De manera adicional, cuando la LOPJ establece la extensión de la competencia de los Juzgados y Tribunales en el orden social, al hacer el listado concreto de materias no incluye expresamente dentro del mismo la impugnación de los estatutos sindicales (arts. 25, 67, 75 y 78 LOPJ).

Ello naturalmente plantea ciertos interrogantes de constitucionalidad de la propia LBPL. El hecho de que la CE remita a la LOPJ la determinación de la constitución y funcionamiento de los Juzgados y Tribunales (art. 122.1), que actualmente sea la LOPJ la norma que fija el reparto básico de competencias entre los diversos órdenes jurisdiccionales y que posea rango de Ley orgánica, puede llegar a plantear ciertas dudas acerca de la adecuación del texto de la LBPL a la anterior norma orgánica. Sin embargo, estimo que no existe contradicción alguna entre ambas normas, siendo perfectamente correcta la presente atribución de competencia a la jurisdicción laboral. La asignación de competencias incluidas dentro de la LOPJ debe entenderse de carácter genérico, por lo que admite posteriores concreciones por otra norma con rango de Ley. El elemento o criterio tomado como referencia para fijar el reparto competencial entre los diversos órdenes jurisdiccionales no es el mismo, por lo que ello puede ocasionar zonas grises no previstas en la LOPJ: para la jurisdicción contencioso-administrativa se atiende a la calidad de uno de los sujetos que actúa como parte: la Administración; para la jurisdicción social se utiliza el criterio de la naturaleza de las normas a aplicar; para la jurisdicción civil se acude a un criterio residual, de asignación de aquellas materias que no estén atribuidas a otro orden jurisdiccional (art. 9 LOPJ). Ello puede dar lugar a ciertas intersecciones que, si no están previstas directamente por la LOPJ, nada impide que vía concreción sean resueltas por norma procesal posterior, en concreto por la LBPL.

En lo que se refiere al deslinde con la jurisdicción contencioso-administrativa, hasta tiempo reciente regía un criterio relativamente simple: «las

relaciones privadas entre patronos y obreros derivadas del contrato de trabajo y derivadas de situaciones jurídicas individualizadas (corresponderían a la jurisdicción laboral) y las facultades que la ley confiere a la Administración por razones de servicio o interés público (se atribuirían a la contencioso-administrativa)¹⁷. Sin embargo, de forma progresiva se han ido atribuyendo a la jurisdicción laboral el conocimiento de materias que implican el control de actos administrativos, a pesar de lo establecido por el art. 9.4 LOPJ, fundado en que se trata de actos no sujetos a Derecho Administrativo, o bien que sustancialmente se trata de la aplicación de normas incluidas dentro de la rama social del Derecho. Así, dirá el TC que «el reparto de competencias obedece, en gran medida, a razones históricas y convencionales, y no a un principio general», de modo que en caso de impugnación de una resolución administrativa, «la revisión judicial correspondiente no siempre se lleva por el cauce de lo contencioso-administrativo»¹⁸. En este contexto, deben recordarse, a título de ejemplo, supuestos discutidos como son la competencia de la jurisdicción laboral o contenciosa en las reclamaciones al Fondo de Garantía Salarial o bien la selección de trabajadores afectados por expedientes de reducción de personal¹⁹. En lo que afecta al control administrativo de los estatutos sindicales debe tenerse presente que se encuentra inserto dentro de la regulación del régimen jurídico sindical, dentro de una disposición perteneciente a la rama social del Derecho, por lo que resulta más coherente interpretar que prima el dato sustantivo de afectar a una materia típica del ámbito del sistema de relaciones laborales, que afecta a una asociación de Derecho privado, teniendo un carácter más accesorio el hecho de ser un acto de la Administración el que llega a efectuar el control. Junto a ello, la ausencia de mención en la LOPJ a esta materia dentro del listado de competencias propias del orden social, no debe tener mayor trascendencia; dicha enumeración hay que entenderla meramente indicativa y de ningún modo exhaustiva. El criterio decisivo para la LOPJ es que la materia se incardine dentro de la rama social del Derecho; prueba de ello es que tradicionales materias objeto de conocimiento por la jurisdicción laboral no se encuentran tampoco dentro de ese listado y nada parece indicar que haya existido una voluntad de excluirlas del mismo; piénsese a título de ejemplo en la materia electoral, de mutualidades, etc. Por lo demás, resulta conveniente que el conocimiento de las dos vertientes básicas antes descritas en relación con la impugnación de los estatutos sindicales, quede atribuido a un mismo orden jurisdiccional; lo contrario, aun cuando pudiera tener su fundamentación en una interpretación formalista de la norma, provocaría resultados no deseados por el legislador de producir una jurisprudencia diferenciada, según el orden jurisdiccional que conociera de la materia. Si la segunda de las vertientes es claro que en ningún caso puede ser objeto de conocimiento por la jurisdicción contencioso-administrativa, parece razonable asignar ambas vertientes a otra jurisdicción, que pueda abordar la institución con cierta unidad de tratamiento.

Por lo que afecta a la anterior atribución de competencias a la jurisdicción civil, entiendo que ello se producía básicamente por el carácter resi-

dual de recepción de competencias que posee este orden. Desde el momento en que una disposición legal atribuye la competencia a la jurisdicción laboral, la civil debe ceder en beneficio de la atribución de competencias al orden laboral. Debe entenderse que prima el dato de que en la impugnación de estatutos sindicales está en juego el ejercicio de la libertad sindical, materia por excelencia incardinada dentro de la rama social del derecho. Por ello, la atribución por el art. 22 LOPJ a la jurisdicción civil de las materias relativas a la constitución y validez de las personas jurídicas, ha de entenderse en relación con las asociaciones de derecho privado que encuentre su fundamento constitucional en el art. 22, pero no en el art. 28, precepto éste último inserto dentro de la rama social del Derecho.

A sensu contrario, con ello se explican también las razones de que la LBPL se refiera tan solo a las asociaciones sindicales, sin inclusión dentro de la jurisdicción laboral del control de constitución y modificación de las asociaciones empresariales. En la medida en que se acepte la interpretación de que el fundamento constitucional de las organizaciones empresariales se encuentra dentro del art. 22 y no dentro del 28²⁰, se deberá entender que es correcta la opción de la LBPL de remitir esta materia a la jurisdicción civil. En todo caso, el presente conocimiento por parte de la jurisdicción civil no tiene por qué suponer diferencia alguna en cuanto a la intensidad de las garantías procesales del control judicial de los estatutos de las asociaciones empresariales. También en esta ocasión, la actividad jurisdiccional habrá de seguir el procedimiento preferente y acelerado al que se refiere el art. 53 CE, en la medida en que afecta al ejercicio de un derecho fundamental y, en correspondencia, le será de aplicación el procedimiento civil de la Ley 62/1978, de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales (arts. 11-15).

Dentro aún de las cuestiones relacionadas con el reparto competencial entre jurisdicciones, hay que preguntarse si el procedimiento de impugnación de estatutos al que se refiere la LBPL abarca a la totalidad de los sindicatos, o bien quedan excluidos algunos de ellos. La duda podría presentarse, en particular, en relación con los sindicatos de funcionarios públicos, por cuanto, como es sabido, las pretensiones que versen sobre tutela de la libertad sindical relativas a los funcionarios y personal estatutario quedan excluidas de la jurisdicción laboral y remitidas a la contencioso-administrativa (Base 1.ª.3). No obstante, debe interpretarse que tal exclusión viene referida sólo a las diversas manifestaciones de la tutela de la libertad sindical que se instrumentan a través de la modalidad especial recogida en la base 30.ª, pero no al procedimiento de impugnación de estatutos de la base 29.ª. Dentro de esta última base, la referencia es a todos los sindicatos, sin particular exclusión, por lo que a estos efectos se incluyen a los de funcionarios públicos. El régimen jurídico de constitución de tales sindicatos queda sometido a unas mismas normas y es la misma Oficina pública quien registra los estatutos, lo que impulsa una vez más a adoptar un criterio único de asignación de competencia. Por lo demás, hay que tener presente que en nuestro país en la mayoría de las ocasiones el ámbito subjetivo de este tipo de sindicatos no se restringe a agrupar a los funcionarios

públicos, pues tienden a incluir indistintamente a todo el personal al servicio de la Administración Pública, tanto funcionarios como personal laboral. Tanto en este caso, como en la constitución de las grandes confederaciones sindicales generales, se produciría una difícil asignación de competencias de no aceptarse la interpretación aquí propuesta de residenciar en la jurisdicción laboral el control de legalidad de cualquier sindicato²¹.

Para concluir este apartado una muy breve referencia a los criterios para determinar la competencia en primera instancia entre los diversos Tribunales laborales. De acuerdo con la LBPL, estos procesos se seguirán ante el Juzgado del domicilio de los mismos o ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia o de la Audiencia Nacional (Base 2.ª.2 d). Las reglas son, pues, análogas a las establecidas para el conocimiento en primera y única instancia para los procedimientos de conflicto colectivo y de impugnación de convenios (arts. 66, 75 y 93 LOPJ): cuando el ámbito de actuación del sindicato sea superior al territorio de una Comunidad Autónoma, corresponderá a la Audiencia Nacional; si no lo excede pero es superior al ámbito de un Juzgado de lo Social, corresponderá al Tribunal Superior de Justicia; finalmente, en los demás casos a los Juzgados de lo Social²². Problemas particulares se presentan en el caso de las Comunidades Autónomas donde se crean más de una Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, con competencia territorial reducida. Para tales supuestos será imprescindible que el futuro texto articulado de la LPL fije reglas específicas (Base 2.ª.3); en todo caso, este último es un problema que se plantea conjuntamente con la impugnación de convenios y con los procedimientos de conflictos colectivos.

b) La tutela de facultades instrumentales de acción sindical

Con la referencia a los anteriores procesos de control de la constitución y funcionamiento de los sindicatos no se agotan todas las posibilidades de intervención judicial en defensa de intereses propios de las asociaciones sindicales y, en general, de las representaciones colectivas. Actualmente, la recepción dentro del ordenamiento jurídico de la libertad sindical no se limita a un mero reconocimiento de derechos formales a la libre constitución del grupo y a la adquisición de personalidad jurídica, sino que se ve ampliado al terreno de la acción sindical. El reconocimiento a sindicatos, asociaciones empresariales y representaciones unitarias de un papel de defensa de intereses colectivos, se articula y promueve legalmente con la atribución a estas representaciones de facultades jurídicas que sirven de instrumento para hacer efectiva su actividad sindical. La progresiva ampliación de este rol representativo trae consigo una titularidad directa sobre determinados derechos, que afectan en esta ocasión ya a la esfera estricta de las relaciones laborales y no tanto a una concepción clásica del derecho de asociación. Por lo que se refiere a los sindicatos, este conjunto de facultades jurídicas de acción sindical ha adquirido tal consolidación y carta de naturaleza dentro de nuestro modelo constitucional, que ha llegado a sen-

tarse la doctrina del TC, bien conocida por todos, de que este conjunto de derechos forma parte del contenido esencial de la libertad sindical.

Pues bien, siempre es imaginable que en la puesta en práctica de todos esos derechos de acción sindical, cualquier representación colectiva encuentre que otros sujetos obstaculizan, limitan o impiden su ejercicio. Frente a cualquier tipo de prácticas que restrinjan o condicionen el ejercicio de derechos de acción sindical, se debe permitir que las partes reclamen la correspondiente tutela judicial que les permita hacer efectivos aquellos derechos que tienen reconocidos por el derecho sustantivo. En la medida en que se les reconozca la titularidad de derechos o intereses legítimos, estarán igualmente protegidos por el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE. Consecuencia ineludible de todo ello será la atribución de legitimación activa para accionar en reclamación de amparo judicial. En igual medida, es imaginable que quién ocasione la lesión a esos derechos de acción sindical sea a su vez cualquiera de las representaciones colectivas antes mencionadas; cuando tal ocurra, sindicatos, asociaciones empresariales y representaciones unitarias actuarán como partes también en el proceso correspondiente, si bien en esta ocasión lo sean en la posición de legitimados pasivos. Ambos tipos de legitimación vienen reconocidos implícitamente para todas las representaciones colectivas, cuando se afirma que «los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social» (Base 6.ª.1); en particular, por lo que se refiere a las representaciones unitarias, así se hace expresamente en el ET (art. 65.1).

Nótese bien que en todas estas ocasiones aún nos encontramos ante manifestaciones de atribución de legitimación propia u ordinaria. No se trata en las manifestaciones aquí comentadas de la defensa procesal de derechos o intereses que el ordenamiento atribuye directamente a los trabajadores, pero que por tener un carácter colectivo se atribuiría su tutela judicial a las representaciones colectivas. Se trata, por el contrario, de derechos o intereses que la normativa sustantiva atribuye directamente a las representaciones colectivas y, por ello, cuando se actúa procesalmente se hace en razón de la titularidad propia que poseen sobre los mismos. Piénsese, por ejemplo, en las facultades de los sindicatos relacionadas con el proceso electoral de las representaciones unitarias en la empresa (promoción de las elecciones, presentación de candidaturas, control del proceso electoral, cómputo de los resultados a efectos de representatividad sindical), en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva (presencia en la comisión negociadora, exigencia a la contraparte de actuación conforme a las reglas de la buena fe, denuncia del convenio), en las manifestaciones colectivas del ejercicio del derecho de huelga (convocatoria de la misma, presencia en el comité de huelga, derecho de publicidad de la huelga y reivindicaciones), derechos de acción sindical de las representaciones unitarias (conjunto de competencias reconocidos en el art. 64 ET y preceptos concordantes) y de acción sindical de las secciones sindicales, derechos concedidos directamente a las representaciones colectivas por las cláusulas obligacionales de los convenios colectivos, etc.

Ciertamente, cuando el ordenamiento reconoce a las representaciones colectivas este tipo de derechos, lo hace para facilitar que las mismas puedan cumplir con su cometido de defensa y tutela de los intereses colectivos de trabajadores y empresarios. Pero, tal actuación lo es desde el punto de vista sustancial. Por ello, empleo el término facultades «instrumentales» de acción sindical: se establecen legalmente con vistas a promocionar la actividad sindical. Por ello, estos supuestos de intervención procesal no implican todavía ninguna singularidad desde el punto de vista doctrinal, por cuanto se ostentan en idénticos términos a los de cualquier otra persona jurídica; se trata de una legitimación directa o propia, donde se mantiene la relación de casualidad entre el titular de la relación material objeto de debate judicial y la asignación de la condición de parte en el proceso. Se defienden siempre derechos e intereses propios, en ningún caso se actúa en sustitución o representación de intereses titularidad de otros sujetos.

Por lo demás, y en la medida en que estos derechos sustantivos se insertan en el marco del sistema de relaciones laborales y, consiguientemente, en la rama social del derecho, en la generalidad de las ocasiones el conocimiento de los litigios judiciales derivados de ellos corresponderá una vez más a la jurisdicción laboral. Tan solo en supuestos tasados se atribuirá a otro orden jurisdiccional; así, un supuesto de excepción sería cuando el sujeto que produce la lesión a los derechos de acción sindical esté cualificado por su condición de Administración Pública y actúe en la condición de tal, casos en los que evidentemente el conocimiento corresponderá a la jurisdicción contencioso-administrativa.

La principal dificultad de articulación procesal se sitúa en relación con la identificación del procedimiento judicial adecuado. A veces existe una previsión de una modalidad procesal «ad hoc», como es el caso de las reclamaciones en materia electoral (Base 24.^a). Para este supuesto, el propio ET prevé que los sindicatos afectados por el acto o situación frente a la cual se formule la acción actuarán como parte demandada (art. 76 ET); aunque igualmente es posible que sea un sindicato quien se sienta lesionado en el desarrollo del proceso electoral, en cuyo caso habrá de reconocérsele legitimación activa²³.

Por otra parte, cuando la obstrucción se entienda que comporta una lesión a la libertad sindical, habrán de seguirse los trámites correspondientes a la tutela de tales derechos (Base 30.^a y arts. 12-15 LOLS). Precisamente, en la mayoría de las ocasiones se acudirá a este procedimiento especial, que se regula por primera vez en la legislación procesal laboral. Dado que en esta ocasión nos encontraríamos con la alegación de lesión de un derecho de libertad sindical cuya titularidad corresponde directamente al sindicato, su intervención será necesariamente como parte procesal legitimada y no como coadyuvante²⁴.

Ahora bien, con ello no se agotan todas las posibles reclamaciones judiciales. Sobre todo, es imposible pretender forzar al máximo el ámbito de la tutela judicial de la libertad sindical, para incluir dentro del mismo a todos los supuestos de reclamación del ejercicio de las facultades instrumentales de la libertad sindical; en repetidas ocasiones el sujeto lesionado

no será una asociación sindical y, además, por principio el mero hecho de que esté por medio un sindicato no presupone necesariamente que se pueda acudir a este procedimiento especial.

Por tales razones, resulta bastante común que sindicatos, empresarios y comités de empresa acudan en estas ocasiones al procedimiento de conflicto colectivo recogido en el DLRT y desarrollado en sus aspectos procesales por la LBPL (Base 27.^a). Sin embargo, ello no resulta absolutamente correcto, por cuanto que dicho procedimiento surgió históricamente y se configura todavía en el momento presente para atender a otro tipo de litigios. En realidad, tal modalidad procesal, está concebida para solventar típicos conflictos colectivos, aquellos en los que se ven afectados intereses colectivos de trabajadores y empresarios, a los que nos referiremos inmediatamente a continuación en el apartado que sigue. Por contra, en los casos aquí contemplados no concurren tales conflictos colectivos, salvo que por colectivo se entienda la presencia de un sindicato, comité de empresa o asociación empresarial actuando como parte procesal. Los intereses aquí defendidos son de titularidad individual de cada uno de los sindicatos o asociaciones empresariales que litigan como partes. Ello no impide que, por propia esencia, no se pueda acudir al previsto procedimiento de conflictos colectivos, como tampoco existe obstáculo de principio a que los mismos se articulen a través del procedimiento ordinario. En todo caso, lo que sí se echa en falta hasta el momento presente es la suficiente claridad en la delimitación del ámbito de cada uno de estos procedimientos, con vistas a adivinar cual de ellos es el idóneo para este tipo de litigios; además, una vez concretado lo anterior, sería conveniente precisar algunas reglas procesales singulares para tales intervenciones procesales como partes de las representaciones colectivas.

c) La impugnación de los acuerdos y la exigencia de responsabilidad a las representaciones colectivas

Como cara opuesta al reconocimiento a las presentes representaciones de personalidad jurídica y de facultades jurídicas, es imaginable una trasgresión al ordenamiento por parte de estas representaciones en el ejercicio de su actividad sindical. En tales circunstancias, en principio, sería viable acudir a los Tribunales de Justicia, para exigir la tutela judicial por parte de quienes se sientan lesionados en sus derechos o intereses legítimos; en cuyo caso las representaciones colectivas serían llamadas a intervenir en el proceso judicial como legitimados pasivos.

En primer lugar, habría que plantearse la posibilidad de revisión judicial de la licitud de los acuerdos adoptados por las representaciones colectivas. En esta materia debe diferenciarse según que se trate de sindicatos y asociaciones empresariales, de un aparte, o de las representaciones unitarias, de otro lado. En relación con los primeros, debe tenerse en cuenta su carácter de asociaciones de derecho privado, protegidas por el derecho fundamental correspondiente: libertad sindical en un caso y derecho de asocia-

ción en otro. En ambos casos, el contenido del derecho constitucional en el que se amparan incluye una libertad de autoorganización y, consiguientemente, la imposibilidad de que el poder estatal se inmiscuya en su funcionamiento interno; ello supondrá, como una de sus consecuencias, unas mayores restricciones en la posibilidad de que los afiliados o grupos de estos impugnen ante la autoridad judicial decisiones internas de la asociación. No obstante, ello no puede interpretarse como imposibilidad de impugnación judicial de los acuerdos sociales: de un lado, existen principios jurídicos básicos —no discriminación, actuación conforme a principios democráticos, etc.— que en todo caso deberán ser respetados por sindicatos y asociaciones empresariales en su funcionamiento interno; de otra parte, cuando los acuerdos adoptados lesionen derechos o intereses legítimos de terceros, siempre será posible presentar la reclamación judicial correspondiente. En relación, con las representaciones unitarias la respuesta es más contundente aún: en la medida en que se trata de órganos de creación legal, que actúan en nombre de toda la plantilla de la empresa por designio de la norma estatal y están sometidos en su funcionamiento interno a las reglas estatales, siempre será posible la revisión de licitud de sus acuerdos por la autoridad judicial.

En lo que se refiere al orden jurisdiccional competente en estos casos, el tratamiento debe ser asimilado al establecido para el control de la constitución e impugnación de estatutos de la asociación: corresponderá al orden civil en el caso de las asociaciones empresariales y al orden laboral en los otros dos casos; para las representaciones unitarias será siempre la jurisdicción laboral, al tratarse de instituciones exclusivamente laborales e insertas dentro de la rama social del Derecho.

En segundo lugar, el ordenamiento jurídico puede llegar a atribuirles a las representaciones colectivas determinadas responsabilidades por el ejercicio irregular de los derechos de acción sindical que, como tales, ocasionan daños y perjuicios a terceros. En concreto, la LOLS establece reglas precisas de responsabilidad a las asociaciones sindicales por los actos realizados por sus órganos estatutarios o sus representantes (art. 5); al mismo tiempo, vía otros preceptos o de la aplicación de principios generales civiles, tal responsabilidad podrá extenderse también a asociaciones empresariales y representaciones unitarias. Lógicamente, las exigencias de responsabilidad jurídica correspondiente se podrán articular a través de los Tribunales de Justicia, lo que implicará una vez más la atribución de legitimación activa y pasiva a las representaciones colectivas.

En estas ocasiones, no se pueden fijar a priori reglas de atribución de competencia entre los diversos órdenes jurisdiccionales; o, mejor dicho, el reparto competencial no se puede efectuar en atención exclusiva al sujeto frente al que se exige la responsabilidad imputada: sindicatos, asociaciones empresariales o representaciones unitarias. El reparto competencial dependerá, pues, de la naturaleza de la responsabilidad exigida y no tanto del sujeto a quien se le reclama; dependerá si la responsabilidad es de carácter laboral, civil, administrativa o penal.

El principal vacío normativo que se presenta en todo este conjunto de procesos incluidos en todo este apartado, reside en el hecho de que la legislación procesal laboral no concreta en absoluto cual sería el procedimiento idóneo para llevar a cabo todo este tipo de demandas. Para cuando la jurisdicción competente sea la laboral, no está claro una vez más si se deberá seguir el procedimiento ordinario, el de conflictos colectivos o cualquier otro. De nuevo sería deseable una mayor precisión al respecto.

III. La tutela judicial de los intereses colectivos

a) La intervención judicial en los conflictos colectivos

Hasta el momento presente, las diversas manifestaciones de intervención procesal de las representaciones colectivas se han correspondido siempre con la defensa de intereses de directa titularidad de las mismas, por tratarse de intereses relativos a la reclamación de facultades atribuidas como propias a tales representaciones; en base a ello, se trataba en todos los casos de manifestaciones de legitimación propia u ordinaria. A partir de ahora dejamos tal perspectiva y nos adentramos en las posibilidades de actuación de sindicatos, asociaciones empresariales y representaciones unitarias en la defensa judicial de los derechos e intereses de los trabajadores o empresarios a los que representan.

Esta segunda faceta se corresponde con la introducción de la distinción, en el ámbito de los conflictos jurídicos, entre intereses individuales e intereses colectivos dentro de las relaciones laborales. La juridificación del hecho sindical comporta la admisión de la existencia de conflictos de naturaleza colectiva, que manifiestan la presencia de intereses sindicales, diferenciados de los propios de cada trabajador o empleador singularmente considerados. Supone trasladar al campo del derecho el dato —tan manifiesto en la realidad social— de que las relaciones laborales de conflicto tienen un matiz eminentemente colectivo, siendo los sindicatos y asociaciones empresariales quienes actúan como representantes por excelencia de los intereses colectivos subyacentes al conflicto.

Este reconocimiento por parte del ordenamiento jurídico de la presencia de intereses de carácter colectivo se plasmará en un primer momento tan sólo en el ámbito del Derecho sustantivo. Sin embargo, en poco tiempo, la realidad de una juridificación de los intereses colectivos exigirá su traslación al campo de lo procesal. El proceso de trabajo no podrá permanecer de espaldas a esta realidad, manteniendo una situación forzada de querer individualizar cualquier tipo de litigio que se produzca en el seno de las relaciones laborales. En la medida en que se llegan a crear instituciones jurídicas de expresión de los diversos intereses colectivos que se presentan en la realidad social, el control judicial de tales instituciones será un resultado ineludible de la consideración unitaria del ordenamiento jurídico. El reconocimiento jurídico de las representaciones colectivas, con la atribución a las mismas de facultades de defensa de los intereses de los terceros

a quienes pretenden representar, tendrá como uno de sus resultados inmediatos la atribución también de facultades jurídicas en el terreno de lo procesal. En definitiva la juridificación de las relaciones colectivas de trabajo invitará a la judicialización de los conflictos colectivos.

En todo caso, ha sido sobre todo la juridificación de la negociación colectiva la que ha introducido más profundamente la tutela judicial de los intereses colectivos. Como se ha señalado, los problemas inherentes al carácter colectivo de un conflicto y de la resolución judicial correspondiente derivan del ingreso en sede judicial de la norma colectiva en cuanto tal²⁵: la atribución de eficacia normativa a los convenios colectivos, su integración dentro del sistema de fuentes estatal, provoca inmediatamente la posibilidad de la existencia de conflictos no ya sólo de intereses, sino también acerca de la interpretación correcta y la aplicación adecuada de dicha norma; provoca en consecuencia la posibilidad de una intervención judicial de resolución de determinados conflictos colectivos, aquellos que se adaptan a la estructura de la actividad jurisdiccional de aplicación de la norma al un conflicto social dado.

Este tipo de fenómenos, que dan lugar a la instauración de procesos judiciales de resolución de conflictos colectivos, se ven particularmente acentuados en nuestro país, donde rige un sistema de relaciones laborales notablemente juridificado y, por ende, estatalizado. En efecto la intensa intervención de la norma estatal en las relaciones laborales se verifica también dentro del ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, situación que es proclive a que la actividad jurisdiccional se extienda igualmente al campo de los conflictos colectivos. Por otra parte, ya tuve ocasión de indicar al inicio que la prohibición de las medidas de presión huelguísticas durante el franquismo, dio lugar como vía de escape a la juridificación de los conflictos colectivos que, a su vez, dio paso a la intervención de la jurisdicción laboral en la resolución de este tipo de conflictos. En la medida en que la instauración del sistema democrático de relaciones laborales se ha producido sin ruptura en relación con el modelo precedente, ha dado lugar a que la consolidación de las nuevas instituciones se haya verificado sin eliminación de algunas de las antes vigentes; en concreto, el reconocimiento del derecho de huelga y del derecho a la negociación colectiva no ha eliminado ni reducido la intervención judicial en la resolución de los conflictos colectivos que suponen la presencia de discrepancias jurídicas entre las partes.

La consecuencia derivada de la institucionalización de procesos judiciales de resolución de conflictos colectivos será la falta de adecuación del procedimiento ordinario para tramitar este tipo de litigios. Se hacen imprescindibles reglas procesales especiales tanto en relación con la identificación de las partes intervinientes y la válida constitución de la relación procesal, como en cuanto a la eficacia y ejecutoriedad de la resolución judicial, pasando por el desarrollo en su conjunto del procedimiento judicial.

A estos efectos aparecerán en nuestra legislación procesal, modalidades especiales de procedimientos que atiendan en particular a la resolución de conflictos colectivos. La manifestación por excelencia de este tipo de procesos especiales será el conocido precisamente como «proceso de conflicto

colectivo», que se va a mantener con la inmediata reforma de la LPL (Base 27.^a). No obstante, no es éste el único supuesto en el que se ventilan directamente intereses colectivos. A esta categoría también pertenecen el proceso de impugnación de convenios colectivos (Base 28.^a) y la generalidad de los supuestos de procedimientos de oficio (Base 28.^a). Junto a ellos, existen otras modalidades procesales que, según las circunstancias concretas del caso, pueden dar lugar a la articulación de un litigio de carácter colectivo. Así sucede, a título de ejemplo, en determinadas manifestaciones del proceso de tutela de los derechos de libertad sindical (Base 30.^a), en los procesos por vacaciones o en materia electoral (Base 24.^a).

b) La capacidad procesal genérica de las representaciones colectivas

La primera de las especialidades de todos estos procesos de conflictos colectivos va a ser la atribución de la genérica capacidad procesal y correspondiente legitimación —tanto activa como pasiva— a las representaciones colectivas. Se trata de una intervención procesal en absoluto desconocida en el resto de los órdenes jurisdiccionales; la propia LOPJ reconoce legitimación para intervenir en los diferentes procesos en los que se ventilen intereses colectivos a corporaciones, asociaciones y grupos que resulten afectados o estén legalmente habilitados para representar este tipo de intereses (art. 7)²⁶. El reconocimiento de legitimación procesal en esta sede a las representaciones colectivas no sería sino una de las manifestaciones posibles de esta previsión general de la LOPJ.

Sin embargo, la presente legitimación procesal colectiva se presenta con más fuerza en el ámbito de las relaciones laborales, aunque sólo sea por el dato cuantitativo de que el hecho sindical provoca una mayor colectivización de los conflictos sociales. Sin perjuicio de que pueda existir una fundamentación constitucional genérica para las diversas manifestaciones de esta legitimación colectiva, el propio TC ha reconocido esta intervención judicial a determinadas representaciones colectivas laborales, derivado ello de la constitucionalización de la libertad sindical, así como de la relevancia constitucional singular que reciben determinadas asociaciones como son las sindicales y empresariales. Para el TC, el derecho constitucional de libertad sindical comprende, dentro de su «contenido esencial», el derecho a que los sindicatos realicen las funciones que de ellos es dable esperar; al propio tiempo afirma que —al consagrar el art. 7 CE a los sindicatos como instrumento que contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, al reconocer el art. 28 el derecho de libertad sindical y el art. 37 el derecho a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo—, «hay que entender que los sindicatos tienen genéricamente capacidad para representar a los trabajadores, y por ende pueden promover los procedimientos de conflicto colectivo»²⁷.

Esta doctrina bien consolidada en relación con las asociaciones sindicales, puede extenderse sin mayores dificultades a las asociaciones empresariales.

riales, a pesar de que expresamente no lo haya reconocido así el TC. Siendo el art. 7 CE uno de los fundamentos constitucionales para reconocerle tal capacidad de representación ante los Tribunales de Justicia, la atribución en el mismo también a las asociaciones empresariales de facultades de tutela y defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios, lleva a concederle también a estas otras asociaciones capacidad para ser parte activa y pasiva en el curso de un conflicto colectivo. Es cierto que alguna resolución del TC no admitió a trámite la presentación de un recurso frente a una resolución judicial que negaba legitimación pasiva a una asociación empresarial en un conflicto colectivo²⁸. Ahora bien, ello se basa en que tal asociación no se encuentra protegida por la libertad sindical; tan sólo supone que la fundamentación de la genérica capacidad procesal de la asociación empresarial no puede fundarse en el art. 28 CE y, por ello, no puede utilizarse la vía del recurso de amparo. Pero, de ello no cabe deducir que a través de otro precepto, en este caso el art. 7, que no da lugar al recurso de amparo, pueda fundarse el reconocimiento de la presente capacidad procesal.

La plasmación de tales consideraciones constitucionales se recogerán en la LBPL, cuando atribuye a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales «legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios» (Base 6.^a.2). Resulta bastante acertado que este reconocimiento de legitimación activa se realice con carácter genérico, en principio válido para cualquier procedimiento laboral; ello resulta de especial significación si se tiene en cuenta que, como señalamos previamente, son muy variadas las modalidades procesales a través de las cuales se puede llegar a articular un conflicto colectivo en sede judicial.

Por lo que se refiere a las representaciones unitarias, al tratarse de órganos de creación legal, las disposiciones legales ordinarias que las instituyen y regulan su funcionamiento podrán atribuirle o no libremente la presente capacidad procesal para intervenir en los procedimientos de conflicto colectivo. En el momento presente, el ET efectivamente les reconoce tal facultad, cuando les atribuye capacidad para ejercer acciones judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias (art. 65.1). A estos efectos, el precepto estatutario se convierte en la habilitación legal a la que se refiere el art. 7 LOPJ para reconocerle legitimación en la defensa procesal de los intereses colectivos.

Por lo demás, este reconocimiento de legitimación procesal a las representaciones colectivas lo es en términos de exclusividad. En sentido negativo, tal legitimación se les reconoce sólo a ellas, mientras que se niega la posibilidad de que los trabajadores individualmente interponga de forma directa este tipo de recursos (Base 27.^a.1 y 28.^a.2 LBPL), restricción que ha sido considerada plenamente lícita desde la perspectiva constitucional²⁹.

En todos estos supuestos, la intervención de las representaciones colectivas es relativamente singular. Téngase presente que no se trata de una mera representación voluntaria civil, por la que el sindicato o la asociación empresarial actúan en nombre e interés de los trabajadores afiliados al mismo³⁰. Si ello fuera así, desde el punto de vista procesal, no nos encontra-

ríamos ante ninguna novedad particular; la intervención en el proceso del sindicato o patronal se explicaría en base a la presencia de un mandato representativo implícito por el hecho de la afiliación³¹, la resolución judicial tendría eficacia directa sobre el trabajador y el empleador en la medida en que éstos intervendrían como parte procesal; no serían terceros ajenos a la relación procesal, pues poseerían legitimación propia y directa, si bien actuarían en el proceso representados por sindicato y asociación empresarial. Sin embargo, no es esto lo que sucede en los supuestos en los que las representaciones colectivas litigan en el curso de un conflicto colectivo.

Señala el TC que, al lado de la representación voluntaria que tiene su base en la voluntad individual y la representación legal que deriva directamente de la ley, puede situarse la representación institucional; «existe una representación explícita cuando la relación institucional se produce de modo voluntario, de manera que la adhesión a una institución comporta una aceptación de su sistema jurídico y, por tanto, de su sistema representativo, y una representación implícita cuando el ordenamiento jurídico confiere a un ente la defensa y gestión de los derechos e intereses de categorías o grupos de personas»³². Pues bien, en el caso de los sindicatos y asociaciones empresariales, de acuerdo con la doctrina del TC, nos encontramos ante representaciones de carácter institucional, tanto de carácter explícita como implícita. Más aún, en el caso de actuación procesal en la resolución de conflictos colectivos su intervención lo es en forma de representación institucional implícita, en la medida en que actúan en defensa no sólomente de sus afiliados sino de la colectividad de trabajadores afectados por el conflicto —en el caso de los sindicatos— y de la colectividad de empresarios afectados —en el caso de las asociaciones empresariales—. Por lo que se refiere a las representaciones unitarias, no se trata de una representación institucional, pero sí de carácter legal³³, que a estos efectos supone también que comités de empresa y delegados de personal al interponer un procedimiento de conflicto colectivo actúan en defensa de la totalidad de la categoría o grupo de trabajadores afectados.

Por otra parte, en términos procesales su intervención no se puede calificar de representación procesal, pues a quien se atribuye la legitimación es a las representaciones colectivas y no a los trabajadores o empresarios afectados por el conflicto. En otros términos, actúan como partes en el proceso, intervienen en nombre propio, si bien la resolución judicial va a producir efectos inmediatos sobre los intereses de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto. En resumen, en tales casos lo que se produce es el reconocimiento de capacidad procesal directamente a las representaciones colectivas, lo que se articularía procesalmente como una manifestación de legitimación extraordinaria, en forma de sustitución procesal³⁴. Como indica el TC «cuando la Constitución y la ley les invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores las legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores "ut singulus", sean de necesario ejercicio colectivo»³⁵. Precisamente por ello, la LBPL, en relación con sindicatos y asociaciones empresariales, y el ET, en relación con las representaciones unitarias, se ven

obligadas a atribuir explícitamente esta legitimación activa a las representaciones colectivas en defensa de los intereses colectivos, sin que sea suficiente la mención genérica de atribución de legitimación a los titulares de un derecho subjetivo o de un interés legítimo.

c) Legitimación, válida constitución de la relación procesal y eficacia de la resolución judicial

Hasta ahora nos hemos referido a la genérica capacidad procesal de las representaciones colectivas para actuar como partes en un proceso de resolución de conflictos colectivos. Pero, ello no implica por sí mismo que la mera presencia de tales representaciones sea suficiente para que quede correctamente trabada la relación procesal en un litigio dado. Una vez aceptada esta genérica legitimación de las representaciones colectivas, se presenta la incertidumbre acerca de si cualquier representación colectiva posee legitimación específica en un litigio dado, o bien es necesario introducir requisitos adicionales para que la relación procesal quede perfectamente trabada.

La cuestión está íntimamente conectada con la eficacia «erga omnes» o limitada de la resolución judicial. Tradicionalmente la doctrina ha venido entendiendo que, como consecuencia del planteamiento de un conflicto colectivo, la resolución judicial correspondiente tiene un valor de generalidad, no propio de las sentencias ordinarias, «que da un carácter muy peculiar, cuasi normativo, a las dictadas en estos procesos»³⁶. En otros términos, la extensión subjetiva de la sentencia es general, aplicable a todos los sujetos que queden incluidos en el campo de aplicación de la norma objeto de interpretación; «la sentencia afectará a todos los que fueron parte material y a todos ellos se extenderán los efectos de cosa juzgada»³⁷. Ello naturalmente exigiría, como consecuencia, reglas especiales de legitimación activa y pasiva, para que la relación procesal quede correctamente trabada. Sin embargo, recientemente se ha defendido la tesis de que no todo conflicto colectivo ha de poseer eficacia general: la sentencia tendrá eficacia limitada en aquellos supuestos en los que las partes que han intervenido en el proceso no ostenten, una representatividad suficiente para concertar un acuerdo de eficacia general³⁸. De esta otra tesis, como se puede imaginar, deriva una determinación diversa de los requisitos para la válida constitución de la relación procesal, pues será menos exigente en cuanto a la calidad de los sujetos que demandan y resultan demandados.

En mi opinión, la característica definitoria propia de los procedimientos de conflictos colectivos reside justamente en la eficacia general que produce la resolución judicial; es éste elemento el que diferencia a los conflictos colectivos de los denominados «conflictos plurales», es decir, aquellos que son una mera acumulación de acciones individuales de diversos trabajadores³⁹. En los conflictos colectivos está en juego un interés colectivo, diferenciable de las situaciones particularizadas de cada uno de los trabajadores directamente afectados por la resolución de este proceso. La actividad

judicial, en líneas generales, consiste en un discernimiento abstracto acerca de las obligaciones o derechos empresariales, sin vincularlo ello a la situación concreta de trabajadores identificados de antemano. En el supuesto más extendido, se trata de decidir acerca de la vigencia, aplicabilidad o interpretación de una determinada norma jurídica, uso de empresa u orden general del empleador; tal resolución judicial puede referirse a un supuesto de hecho específico, pero sin identificación «a priori» con nombre y apellidos de los sujetos particulares sobre los que recae la interpretación judicial. Cuando, por ejemplo, se trata de determinar la licitud de una determinada cláusula de un convenio colectivo o bien la interpretación más correcta de la misma, la argumentación judicial tendrá un carácter de abstracción, por ello, la sentencia necesariamente habrá de ser vinculante para la totalidad de los trabajadores y empresarios a los que le resulte de aplicación la mencionada cláusula convencional.

La eficacia de cosa juzgada de la sentencia, en esta ocasión habrá de ser necesariamente general. Es cierto que característica consustancial a la cosa juzgada es su relatividad, por cuanto que será necesario para que surta efecto que «concurra la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron» (art. 1251 C.C.). Pero, precisamente, lo que sucede en los procesos de conflictos colectivos es que la identidad de las personas se convierte en un elemento intrascendente, salvo que la norma objeto de litigio contenga en sí misma una diferenciación por razón de las personas. En sentido contrario, no es posible aislar un sector parcializado de trabajadores a efectos de que sea igualmente parcial el efecto de cosa juzgada de la sentencia. Si vía un procedimiento de conflicto colectivo se interpreta un convenio sectorial estatutario, al ser aquí abstracta la actividad judicial, no es posible que el fallo sólo vincule a una determinada empresa o a los trabajadores afiliados al sindicato recurrente. Lo contrario, supondría la posibilidad de que se produjeran sentencias contradictorias ante litigios idénticos, que es precisamente lo que pretende evitar la institución de la cosa juzgada. Por ello, el ámbito del conflicto se determinará objetivamente y no podrá quedar a voluntad de las partes que incoan el procedimiento⁴⁰.

El carácter necesariamente «erga omnes» de la sentencia de conflictos colectivos condiciona necesariamente la constitución de la relación procesal y la calidad de las personas que en ellas actúan. Será imprescindible que las partes procesales presentes puedan actuar en defensa de la totalidad de los trabajadores afectados por el conflicto. Es en base a ello que la doctrina del TC traerá a colación la idea de la «representación institucional implícita», para entender que en estos procesos el sindicato actúa en defensa de los derechos e intereses de la totalidad de los trabajadores y no solamente de sus afiliados. Por estas mismas razones considerará el TC que «no basta con la simple condición de entidad sindical para que en cada caso concreto la relación jurídica procesal pueda quedar regularmente trabada. Ha de tratarse, como es obvio, de un sindicato al cual pueda reconocerse una relación directa con lo que es objeto del litigio por su notoria implantación en el centro de trabajo o en el marco general al que el conflicto se

refiera»⁴¹. De haberse tratado de un litigio que concluye con una sentencia de eficacia limitada a los afiliados, ningún sentido tendría imponer límites en cuanto a la implantación del sindicato. La restricción deriva de que aquí el sindicato actúa en defensa de la totalidad de los trabajadores afectados por el conflicto.

Ahora bien, no debe confundirse «implantación» con «representatividad»: cuando un sindicato reúne los requisitos de representatividad necesarios posee implantación suficiente, pero esta última puede ostentarse en base a datos diferentes como pueden ser el nivel de afiliación en el ámbito del conflicto o cualquier otro elemento que demuestre la presencia real y significativa de la asociación en dicho ámbito⁴².

La legislación de desarrollo ordinario de la libertad sindical y de regulación del proceso de conflictos colectivos podría haber concretado aquellos criterios objetivos en función de los cuales se entiende que un sindicato ostenta una «notoria implantación» y, consecuentemente con ello, posee legitimación activa para actuar en defensa de la totalidad de los trabajadores afectados por el conflicto. Sin embargo, la legislación ordinaria hasta el presente ha preferido optar por la solución más amplia posible, en términos tales que ni restringe la legitimación activa en función de la representatividad sindical ni concreta que otros requisitos al margen de la audiencia electoral determinan la «notoria implantación». La LOLS reconoce genéricamente a todo sindicato —sin distinción— la facultad de plantear conflictos colectivos (art. 2.2.d) y no restringe dicha facultad a los sindicatos con representatividad⁴³. Por su parte, la LBPL atribuye legitimación activa en términos genéricos a sindicatos, asociaciones empresariales y órganos de representación unitaria (Base 27.^a y 28.^a), si bien aclara también que en relación con estos procesos especiales se establecerán reglas especiales de legitimación (Base 6.^a.3).

Ahora bien, la implantación notoria también debe venir referida al ámbito del conflicto colectivo que se plantea. La prohibición de indefensión, unida a la eficacia general de la sentencia, exige la contemplación del principio de correspondencia: debe existir una coincidencia entre ámbito del conflicto que motiva el litigio judicial y el correspondiente ámbito de actuación de las representaciones colectivas. Lo contrario supondría que determinados trabajadores y empresarios a los que vincula la sentencia no se van a encontrar representados en el proceso, lo que provocaría indefensión. Por lo que se refiere a los órganos de representación unitaria, ello supondrá que el comité de empresa tan sólo tendrá legitimación para plantear conflictos que no excedan del centro de trabajo —que es su ámbito natural—; cuando el ámbito sea empresarial, le corresponderá bien al comité intercentro⁴⁴, o bien a la globalidad de los comités de centro a través de una actuación en forma de litisconsorcio activo necesario⁴⁵. En sentido contrario, para los conflictos supraempresariales, la legitimación le ha de corresponder en exclusiva a los sindicatos, pues las representaciones unitarias son órganos creados legalmente sólo para actuar en el ámbito representativo de la empresa⁴⁶. El propio TC ha aceptado la conformidad constitucional de tal situación⁴⁷. Por lo que se refiere a los sindicatos, el ámbito de

actuación de la sección sindical o de la asociación en cuanto tal en ningún caso podrá ser más reducido que el ámbito sobre el que se plantea el conflicto colectivo, pues de lo contrario se debe presumir que tal organización no está suficientemente implantada⁴⁸. Para las asociaciones empresariales se pueden aplicar «mutatis mutandis» idénticas consideraciones a las realizadas en relación con los sindicatos⁴⁹.

Reconocida la notoria implantación a una determinada representación colectiva, la misma podrá actuar en defensa de la totalidad de los trabajadores o empresarios afectados por el conflicto colectivo y, en consecuencia, ostentará legitimación activa suficiente para iniciar por sí sola el procedimiento judicial. En sentido contrario, no precisará del concurso de otras representaciones para litigar, no será preciso ningún tipo de litisconsorcio activo. Sin embargo, queda por determinar qué otros sujetos deben ser llamados a formar parte de la relación jurídica procesal para llegar a entender que la misma se encuentra regularmente trabada; en particular que otros sujetos deben actuar como legitimados pasivos.

En el caso de que quien interponga la demanda sea una representación de los trabajadores, ante todo, actuará como legitimado pasivo el empresario o la asociación empresarial, según el ámbito del conflicto. Si, por el contrario, es la parte empresarial quien demanda, legitimado pasivo será la representación unitaria y la sindical, si el conflicto no es supraempresarial; entiendo que en estos casos será necesario demandar a ambas representaciones en forma de litisconsorcio pasivo necesario, pues de lo contrario quedaría al arbitrio de la parte empresarial la concreción de la parte procesal que estime más conveniente al objeto de su defensa⁵⁰. Si el conflicto es supraempresarial, legitimado pasivo será solamente la asociación sindical.

No obstante, la cuestión que se suele plantear más comúnmente es la de la necesidad o no de llamar al proceso a otros sindicatos, en el caso de que quien actúe como legitimado activo sea un sindicato notoriamente implantado. Con un cierto grado de similitud se puede plantear también la cuestión de la determinación de qué sindicatos en particular deben ser llamados al proceso en función de su representatividad o notoria implantación.

En una comprensión formalista de la prohibición de indefensión se afirmaría que ello no es preciso: en la parte activa de la relación procesal, el sindicato que ha reclamado se basta pro sí solo, pues en base a la doctrina de la «representación institucional implícita» actúa en defensa de todos los trabajadores; en la parte pasiva de la relación procesal basta con llamar a los representantes de los empresarios, que serían los que se podrían ver afectados negativamente por la resolución judicial. Tal es además la doctrina predominante en nuestra doctrina, quien entiende que exigir la presencia de otros sindicatos sería reiterativo de una representatividad en nombre de todos que posee el sindicato que litiga con notoria implantación⁵¹.

Sin embargo, entiendo que ello sería una visión excesivamente formalista del principio de indefensión. Ello es claro en el caso de la impugnación de un convenio colectivo; en la hipotética declaración de nulidad, por ile-

gal, de una determinada cláusula convencional no solamente se ven involucrados y afectados los empresarios, sino también las representaciones sindicales que formaron parte de la comisión negociadora. En estos casos, parece ineludible que todas las representaciones que formaron parte dicha comisión sean llamadas al proceso. En el resto de lo supuestos imaginables de conflictos colectivos, si no afectados, en todo caso se pueden ver involucrados en él otros sindicatos con implantación notoria en el sector.

Pero, incluso dejando de lado la prohibición de indefensión, se puede contemplar la cuestión como una virtual lesión a las facultades de acción sindical del resto de las organizaciones sindicales. Dentro del ámbito del conflicto —y dentro de un modelo como el español de pluralidad sindical— es presumible que existan otros sindicatos con igual implantación e, incluso, con un nivel superior de representatividad; estos pueden estimar lesionados sus derechos a representar con idéntica legitimidad los intereses de la globalidad de los trabajadores en el desarrollo del conflicto y, en base a ello, exigir su presencia como partes en el proceso. Por otra parte, siempre es posible que la defensa procesal planteada por el sindicato inicialmente demandante no sea la correcta, incluso que exista un riesgo de cierta connivencia con la parte empresarial y otros sindicatos representativos deseen concurrir en el curso del proceso en aras de una mejor defensa de la parte trabajadora. Como conclusión es necesario que se establezcan en estos casos sistemas de litisconsorcio necesario⁵². Es cierto que, en tales supuestos este otro sindicato puede coincidir con los planteamientos del que ha presentado la reclamación como legitimado activo; por ello, quizás no sea adecuado su llamamiento al proceso en la parte pasiva de la relación procesal. Sin embargo, lo importante es asegurar las posibilidades de intervención procesal de estos otros sindicatos, que se imponga su presencia litisconsorcial en el proceso, siendo estos libre de integrarse en la parte activa o pasiva de la relación procesal⁵³.

Desde una perspectiva diversa la imposición de este tipo de requisitos litisconsorciales puede producir efectos negativos, particularmente en el sentido de dificultad, cuando no impedir en la práctica, la presentación del recurso correspondiente. Dentro del ámbito de afectación del conflicto colectivo, el número de sindicatos existentes puede llegar a ser numeroso; en ocasiones puede existir dificultad en identificarlos y, en particular, en determinar cuál de ellos debe ser llamado al proceso por su notoria implantación. En este sentido, tampoco parece razonable exigir que sean llamados la totalidad de los sindicatos con una cierta implantación en el sector.

Por todo ello, será imprescindible que el texto articulado de la LPL precise, en estas ocasiones, qué tipos de representaciones deben ser llamadas como contraparte para llegar a establecer adecuadamente la relación procesal, intentando compaginar los dos peligros previamente apuntados. Precisamente a ello se refiere en parte la ya citada Base 6.ª.3 LBPL, según la cual deberán establecerse reglas especiales de legitimación en los procesos de impugnación de convenios, conflictos colectivos y tutela de la libertad sindical.

IV. La tutela judicial de intereses individuales

a) Intereses individuales de trascendencia sindical

La diferencia precedente entre intereses individuales e intereses colectivos, que como hemos visto ha permitido la expansión de la intervención procesal de las representaciones colectivas, se va a emplear también para mantener una concepción de separación nítida y sin sombras entre interés tutelado y sujeto legitimado para actuar como parte procesal: si se trata de un conflicto colectivo, actuarán como partes las representaciones colectivas; si se trata de un conflicto individual, actuarán como parte sólo el trabajador y el empleador individualmente afectados por el litigio⁵⁴. Por ello, atendiendo a esta regla, la participación de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo culminaría aquí, encontrando una frontera intraspasable en el momento en que nos adentramos en los litigios de carácter individual.

Sin embargo, este diseño de neta separación entre ambos niveles —individual y colectivo— se complica cuando se descubre que dentro de un mismo litigio pueden llegar a combinarse ambas facetas. Ello da pie a la identificación de un tipo de conflictos individuales que, a pesar de poseer tal naturaleza, esconden una trascendencia sindical⁵⁵. En la mayoría de los casos se trata de actuaciones por parte del empleador, quien, por medio del ejercicio de sus facultades directivas o disciplinarias que se materializan en un trabajador individualizado, produce al mismo tiempo el efecto de impedir el ejercicio de derechos de actividad sindical en la empresa o fuera de ella. Dos grupos de manifestaciones cabría descubrir en este campo:

1) El ejercicio de los derechos individuales atribuidos a un trabajador concreto para poder desarrollar una actividad sindical, lo que puede suceder tanto respecto de sujetos que ostentan la condición de representantes como de mero miembro activo de un sindicato, o, incluso, de un simple trabajador que desea desarrollar una actividad sindical; la obstaculización de este tipo de derechos, al tiempo que lesiona al trabajador concretamente afectado, posee una trascendencia sindical.

2) El reconocimiento de derechos colectivos que se plasman en parte a través del ejercicio de facultades individuales, cuyo incumplimiento produciría igualmente efectos a ambos niveles, tanto individual como sindical⁵⁶.

Atendiendo al derecho material objeto de debate procesal, parece claro que éste es titularidad directa del trabajador singularmente considerado. Los ejemplos más comunmente mencionados a estos efectos son aquellos que comportan un despido del trabajador, una suspensión de empleo y sueldo del mismo por motivos sindicales, una negativa a reconocerle un crédito horario, una negativa a permitirle el acceso y libre circulación por el centro de trabajo a efectos sindicales, una obstaculización del derecho de huelga del trabajador, etc. En definitiva, hipotéticas lesiones sobre derechos o intereses cuya titularidad directa corresponde al trabajador. Por este motivo, se afirma que en tales casos la legitimación activa sólo

le puede corresponder al trabajador, sin que en ningún caso pueda ostentar tal condición la asociación sindical o, en general, una representación colectiva. Es bastante conocida la ejemplificación de que en un supuesto de despido por motivos sindicales, el único que puede solicitar la condena a la readmisión es el propio trabajador despedido y, en ningún caso, el sindicato sin el consentimiento de aquél.

En estos casos se considera que, puede ser conveniente la intervención procesal del sindicato para colaborar en la defensa del trabajador, si bien ello no se puede hacer en ningún caso con la concesión de legitimación activa y la atribución de la condición de parte procesal en sentido estricto. El principio dispositivo, consustancial al proceso civil, lo impediría. Por estas razones, se considera que la institución procesal más adecuada para facultar la intervención sindical es la del coadyuvante. Comparecencia procesal como coadyuvante en el sentido de que el sindicato no es titular del derecho que se discute en el proceso, ni se desea que actúe en calidad de sustituto procesal, por lo que únicamente se le permite que intervenga en una posición subordinada de colaboración en la defensa judicial del trabajador que demanda⁵⁷. El trabajador es quien ocupa la posición de demandante y quien ostenta las facultades procesales derivadas de su condición de parte procesal, en tanto que el sindicato desarrolla un papel de complemento a la defensa judicial del trabajador, pero siempre con un rol de subordinación a las opciones procesales básicas de este último.

Esta intervención como coadyuvante de las representaciones colectivas aparece recogida dentro de la legislación vigente, si bien ello se hace para supuestos bien tasados: en primer lugar, tan sólo le está reconocida a la asociación sindical —no así a las asociaciones empresariales y las representaciones unitarias— y, en particular sólo a los sindicatos a que pertenezca el trabajador demandante y a los sindicatos más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma; en segundo lugar, se trata de una intervención procesal que se restringe a aquellos actos u omisiones contrarios a la libertad sindical, no siendo posible en litigios individuales de trascendencia colectiva en los que no hay lesión a la libertad sindical; en tercer lugar, como consecuencia de su ubicación sistemática, queda limitado al proceso acelerado y preferente de tutela de la libertad sindical, no así en los casos en los que vía proceso ordinario se alega lesión a la libertad sindical, junto a otros incumplimientos de legalidad ordinaria (art. 14 LOLS y Base 30.^a 2 LBPL)⁵⁸. En algunos de estos aspectos, la opción legal aparece excesivamente restrictiva. Desde la perspectiva constitucional del reconocimiento de un papel de representación institucional tanto a sindicatos como a asociaciones empresariales, sería conveniente extenderlo a ambas representaciones y hacerlo en relación con cualquier litigio individual donde estén en juego intereses de carácter colectivo.

Aceptando las premisas previas, de la necesaria reducción de la intervención sindical en estos casos a la del coadyuvante, sin embargo estimo que sí resultaría admisible en algunos de estos supuestos reconocerle incluso legitimación activa al propio sindicato. Se trataría de aquellos casos en los que en el acto lesivo individual existiera una pluriofensividad, en términos

tales que se pudiera identificar una condena diferenciada para la lesión colectiva de aquella otra individual. En otros términos, centrándose la reclamación de tutela judicial en unos mismos hechos, existiera una causa de pedir diferenciada y, en correspondencia, pudiera formularse un *petitum* diversificado por cada una de las partes recurrentes (trabajador y sindicato). A título de ejemplo, si con ocasión de un traslado de un delegado de personal, el sindicato al que está afiliado este trabajador pierde un representante en la empresa, cabría una reclamación individualizada del trabajador solicitando el reintegro al centro de trabajo de origen y, al mismo tiempo, otra colectiva por parte del sindicato de resarcimiento del daño ocasionado. Algo similar sucedería en el caso de una orden a un trabajador de cubrir determinados servicios durante una huelga, donde, al mismo tiempo que se lesiona el ejercicio del derecho de huelga del individuo, se restringen los efectos de presión colectiva de la huelga convocada por el sindicato.

En estos supuestos en los que es posible identificar un *petitum* diferenciado, ambas partes podrán presentar la correspondiente demanda, actuando una y otra como legitimados activos en su esfera correspondiente; de presentar los dos la reclamación, se produciría la correspondiente acumulación de acciones; y, sobre todo, el sindicato podría presentar la demanda con independencia de cual fuera la actitud del trabajador singular afectado. El sindicato, igualmente si se trata de supuestos en los que hipotéticamente concurre una lesión a la libertad sindical, podría renunciar a formular un *petitum* diferenciado, en tanto que opta por actuar como coadyuvante con la posición del trabajador. Una vez más, se trata de supuestos no claramente diferenciados en la legislación vigente, si bien nada impide que se pueda llegar a articular procesalmente, en base a las facultades genéricas de los sindicatos de defensa y tutela de los intereses económicos y sociales que les son propios.

b) Conflictos de intereses estrictamente individuales

La última faceta de la posible intervención procesal de las representaciones colectivas viene referida a los conflictos individuales de pura trascendencia individual, sin connotación en principio de interés colectivo de por medio. La fijación de fronteras tajantes entre relevancia colectiva o ausencia de ella dentro de un litigio laboral resulta ciertamente difícil de realizar. En última instancia, hasta el conflicto más individualizado que se pueda imaginar tiene alguna trascendencia colectiva. En la medida en que el trabajador se inserte dentro de una organización empresarial, para la que prestan servicios un colectivo de personas, cualquier decisión empresarial —aunque quede concretada en un solo trabajador— tiende a insertarse dentro de una política de personal más general y, por ello, puede poseer trascendencia colectiva.

En todo caso, demos por aceptada la existencia de una línea cualitativa de división entre litigios de relevancia individual pura frente a otros de sig-

nificación colectiva. Dentro de este marco de ausencia de un interés colectivo directo, decaen las razones que en facetas antecedentes habían justificado una intervención de los sujetos colectivos en el proceso. En estos supuestos, en base al principio dispositivo, el único que podría demandar y actuar como parte sería el trabajador concretamente afectado.

A pesar de ello, el legislador en ocasiones ha fomentado también una actuación sobre todo de los sindicatos en este tipo de procesos. Razones variadas pueden ser las que motivan esta nueva intervención del sindicato en el proceso laboral, ahora en defensa de intereses estrictamente individuales. Por una parte, la previsión legal puede insertarse dentro de toda una tendencia, analizada a lo largo de este trabajo, a la expansión del papel asignado a los sindicatos en la defensa y tutela de los intereses de los trabajadores, incluidos los de carácter individual. En segundo lugar, porque, como acabamos de indicar, siempre puede producirse algún tipo de afectación de intereses colectivos dentro de un determinado litigio individual; en ocasiones incluso aparecen formas de acumulación de litigios individuales, a través de los denominados conflictos plurales, donde jurisprudencia y doctrina suelen encontrar considerables dificultades en deslindar en la práctica supuestos de este tipo con los propios de los conflictos colectivos. Por último, influyen los elementos negativos que dan lugar a un señalado retraimiento del trabajador a presentar una reclamación judicial durante la vigencia de la relación laboral, debido a su posición de subordinación dentro del contrato de trabajo laboral; se considera que la presencia en el proceso de la representación sindical puede eliminar en parte estos elementos negativos⁵⁹.

Dentro de la LBPL habría que citar, como manifestación de este tipo, la facultad de representación que se recoge dentro de su base 7.^a.4: «Los sindicatos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos, defendiendo sus derechos individuales, en los casos y en las condiciones que se determinen que deberán respetar la voluntad del trabajador»⁶⁰. Aunque puede afirmarse que se trata de un supuesto ciertamente novedoso dentro de nuestro proceso de trabajo, constituye en realidad una intervención ya anunciada por el art. 2.2.d LOLS, donde encuentra su referencia fundamental; recordemos que este precepto reconoce a los sindicatos, entre sus facultades de acción sindical, la posibilidad de plantear conflictos tanto colectivos como individuales.

Nos enfrentamos aquí a un supuesto de representación voluntaria en el proceso, dado que como dice el precepto el sindicato actúa en nombre e interés del trabajado, si bien es la asociación sindical quien presenta personalmente la reclamación judicial⁶¹. En sentido negativo, no se atribuye al sindicato legitimación activa para accionar, como ocurre en los supuestos de sustitución procesal en los conflictos colectivos; al decir la norma que el sindicato no actúa en nombre propio, quiere indicar que es el trabajador y no la asociación quien interviene como parte en la relación jurídica procesal⁶²; una vez más, el principio de disponibilidad de derechos propios de los procesos de Derecho privado, fuerza a atribuir la legitimación a quien es el titular de la relación material, en esta ocasión el trabajador. Del mis-

mo modo, esta intervención viene diferenciada de la correspondiente al coadyuvante, por cuanto, aunque también se produce una colaboración del sindicato en la defensa judicial del trabajador, ésta es de diversa naturaleza en el supuesto ahora comentado: por una parte no existe doble personación en el proceso, de trabajador y sindicato, hecho que sí sucede con la figura del coadyuvante; de otra parte, el sindicato no actúa como un segundo sujeto en el proceso diferenciado del trabajador, sino que es el mismo trabajador quien habla por boca del sindicato.

Sin embargo, la principal incertidumbre que ofrece este apartado de la LBPL es la de acertar su significación real y donde se encuentra la novedad que pretende introducir la Ley con tal facultad en manos del sindicato. En efecto, el proceso de trabajo en nuestro país tradicionalmente se ha caracterizado por establecer un sistema de representación procesal absolutamente amplio, de modo que las reglas de postulación nunca han impedido que demandante o demandado puedan comparecer representado, otorgando esta representación a cualquier persona en el pleno uso de sus derechos civiles⁶³. Esta libertad de representación, por añadidura, se va a mantener en la futura ordenación del proceso de trabajo: «Las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a Procurador, Graduado Social o a cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles» (Base 7.^a.1). A través de esta regla general, que no restringe la representación en el proceso a determinados profesionales, se podría articular por sí sola la representación voluntaria de los sindicatos a los que se refiere la Base 7.^a.4⁶⁴; más aún, la misma sería de mayor extensión, en la medida en que podría ampliarse a la actuación en nombre e interés de trabajadores no afiliados, fenómeno que no se admite con este último apartado. Ni siquiera el hecho de que el sindicato sea una persona jurídica constituiría un obstáculo a la aplicación del apartado primero de la base comentada, por cuanto el precepto reconoce la capacidad representativa sin distinción a cualquier persona en el pleno ejercicio de sus derechos civiles, sea ésta física o jurídica; además, la doctrina no ha encontrado inconveniente de esencia a que una persona jurídica pueda actuar en representación de otra, a pesar de que debiera articularse a través de una representación de segundo grado, al tener el sindicato que nombrar a su vez a una persona física para que intervenga en el proceso en su nombre⁶⁵.

A pesar de ello, parece evidente que existe una indudable dosis de novedad en la facultad de intervención procesal reconocida a los sindicatos en los conflictos individuales, introduciéndose un plus sobre la facultad de actuación como representante genéricamente otorgada a cualquier persona. En cierto modo, la LPBL apenas anuncia que se deben establecer diferencias en la regulación de una y otra forma de intervención procesal, al tiempo que se remite al texto articulado, para que sea éste quien especifique el contenido de tales diferencias. En todo caso, resulta indudable que en ambos casos se trata de una intervención en clave de representación voluntaria: la norma siempre prevé que se actúe en nombre e interés del trabajador individual, lo que impide pensar en que se perfila un supuesto de sustitución procesal en el caso de la base 7.^a.4 LBPL. Aventurando en

cierto modo el contenido de las presentes diferencias, cabría apuntar las siguientes.

En primer lugar, parece que la actuación habitual en términos de representación voluntaria ante los Tribunales de Justicia ha de corresponder a las diversas categorías de profesionales del Derecho: abogados, procuradores y graduados sociales; la actuación de cualquier otra persona, viene admitida con carácter general por la legislación procesal laboral, pero no podrá efectuarse con carácter permanente o habitual, bajo peligro de caer en intrusismo profesional. Pues bien, como primera variante, la LBPL para evitar esa posible alegación de intrusismo profesional reconoce la citada capacidad representativa a los sindicatos⁶⁶.

En segundo lugar, en la medida en que se trata de un supuesto de representación voluntaria, se incluye necesariamente el requisito de que tal actuación del sindicato deberá producirse con repeto a la voluntad del trabajador; es decir, será necesario que concorra el consentimiento del trabajador en que el sindicato actúe judicialmente en su nombre e interés. Ahora bien, lo que en ningún momento afirma la LBPL es que deba imponerse una declaración de voluntad expresa por parte del trabajador afectado por el litigio individual. En sentido contrario, la segunda variante podría consistir en regular a través de la base 7.^a.4 un sistema de representación implícita, en la que no se exija el otorgamiento de poder al sindicato. El mero hecho de la afiliación del trabajador al sindicato se podría utilizar legalmente como presunción de concesión genérica de un poder para pleitos en beneficio del sindicato⁶⁷; siempre que se estableciera algún sistema que permitiera al trabajador individual manifestar su voluntad contraria a verse representado por el sindicato, al tiempo que se impusiera la correspondiente responsabilidad sindical por la actuación contraria a la voluntad del trabajador, quedaría asegurada la libertad del trabajador individual y el principio procesal de disponibilidad. Una variante dentro de ello, podría ser la exigencia de autorización del trabajador, si bien se aceptara de principio su existencia en cuanto que no se exija carga probatoria de ello al sindicato, bastando con la alegación sindical de poseer el permiso del trabajador afectado. Parece incluso que el legislador en este punto ha tenido como referente el texto del antiguo anteproyecto de LPL de 1986, donde se establecía un sistema de este tipo⁶⁸; si no lo ha recogido en toda su extensión dentro de la LBPL ha sido por su naturaleza de Ley de Bases, cuyo contenido es diverso al de un texto legal plenamente acabado.

En tercer lugar, en el supuesto de exigencia de autorización expresa o en el caso de que la misma se produzca sin que se exija legalmente, los requisitos formales podrían ser más laxos. Mientras que en caso de la representación de la Base 7.^a.1 es necesario que el poder se efectúe por comparecencia ante Secretario judicial o por escritura pública, aquí podría ser suficiente cualquier documento privado en el que conste fehacientemente la voluntad del trabajador.

En cuarto lugar, la intervención representativa del sindicato en este caso se extendería, en principio a todo tipo de actos procesales, en tanto que en la representación procesal general habrá que estar a lo que se diga ex-

presamente en el poder para pleitos que se haya otorgado. En la representación general habrá que atender al contenido concreto del poder para determinar el tipo de actos procesales que puede efectuar el representante, en el caso aquí comentado podría establecerse una facultad genérica para realizar todos los actos derivados de un litigio individual, incluida la posibilidad de interponer recursos o de solicitar la ejecución de la resolución judicial. Ello, naturalmente, no obsta a que el trabajador en cualquier momento pueda retirar al sindicato el mandato representativo y optar por actuar él personalmente ante los Tribunales de Justicia.

Por último, este tipo de representación sindical, como apuntamos previamente, puede resultar especialmente eficaz en los litigios a través de los cuales se resuelven los denominados conflictos plurales; en ellos puede tener un juego considerable la actuación por representación del sindicato que, al tiempo que simplifica la pluralidad de sujetos en la parte demandante de la relación procesal, puede permitir una más completa defensa judicial de los afectados. Pues bien, para estos casos, la LPL podría establecer un sistema de representación cualificada, dentro del cual se fomentara la intervención del sindicato en nombre e interés del grupo de trabajadores afectados por una situación de hecho similar. Precisamente, las versiones precedentes de la LPL habilitaba al Magistrado de Trabajo para que impusiera el nombramiento de un representante en los procesos que afectaran a más de diez trabajadores; sin embargo, el precepto venía a exigir que quien actuara como representante fuera abogado, procurador o uno de los trabajadores que fueran parte en el pleito. El texto final de la LBPL, por contra, es más ambiguo, afirmando que en estos casos el texto articulado establecerá reglas especiales de representación cualificada; ello podrá conducir, entre otras consecuencias, a permitir que esta representación cualificada se articule a través de los sindicatos, hecho que hasta el presente no era posible.

Finalmente, indicar que aunque el apartado 4 de la base 7.^a restringe la presente facultad de representación voluntaria en conflictos individuales a aquellos litigios que afecten a trabajadores afiliados al sindicato que pretende actuar, nada impide que esta actuación representativa del sindicato se extienda al resto de los trabajadores, si bien ahora deberá hacerse por el cauce más restrictivo de la base 7.^a.1 LBPL.

NOTAS

1. Cfr. STC 18/1984, de 7 de febrero (BOE 9 marzo); 67/1985, de 24 mayo (BOE 27 junio).
2. Sobre el carácter de órganos de creación legal de los mismos, sin fundamentación directa en el texto constitucional, cfr. STC 118/1983, de 13 de diciembre (BOE 11 enero 1984), fund. jco. n.º 4.
3. V. DENTI, «Processo civile e giustizia sociale», Milán 1971, pg. 18.

4. M.C. PALOMEQUE LOPEZ, «Sindicato y proceso de trabajo», en RPS n.º 122 (1979), pgs. 50-51.
5. M. ALONSO OLEA y C. MIÑAMBRES PUIG, «Derecho procesal del trabajo», 5.ª edición, Madrid 1988, pg. 58.
6. PALOMEQUE LOPEZ, Sindicato y proceso..., op. cit., pg. 51. D. BORGHESI, «Contratto collettivo e processo», Bolonia 1980, pgs. 88-89.
7. M.F. FERNANDEZ LOPEZ, «El control jurisdiccional de la negociación colectiva», en VI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, en prensa, aunque sin compartir estos criterios, describe tales tesis en los siguientes términos: «...se tacha a la intervención judicial de eventualmente "agresiva" contra los resultados de la negociación; se teme que pueda alterar los equilibrios internos de la negociación; se sostiene que puede suponer un intolerable límite a la autonomía colectiva, cuando no que está viciada de una radical incompetencia para anular los productos normativos del "ordenamiento intersindical". Incluso se apunta el peligro de que pueda ser utilizada como instrumento para alterar lo pactado por sujetos que, de otro modo, ninguna intervención podrían tener, desde posiciones cercanas al abuso de derecho».
8. Cfr. J. CRUZ VILLALON, «La justicia del trabajo en Europa», RL n.º 8 (1987), pgs. 92-94. U. ROMAGNOLI, «Le associazioni sindacali nel processo», Milán 1969, pgs. 73 ss.
9. TROCKER, «Processo civile e Costituzione», Milán 1974, pg. 711. También se ha apuntado como un obstáculo adicional la constatada posición de desconfianza de los jueces ante la intervención de las representaciones colectivas y, en particular del sindicato, en el proceso, PALOMEQUE LOPEZ, Sindicato y proceso..., op. cit., pág. 51.
10. STC 70/1982, de 29 noviembre (BOE 29 diciembre); 37/1983, de 11 mayo (BOE 20 mayo); 74/1983, de 30 julio (BOE 18 agosto); 31/1984, de 7 marzo (BOE 3 abril); 141/1985, de 22 octubre (BOE 26 diciembre).
11. Ley 7/1989, de 12 abril (BOE 13 abril), de Bases de Procedimiento Laboral.
12. Cfr. J. CRUZ VILLALON, «Juntas y delegados de personal: conceptos, ámbitos y competencias», en Seminario sobre Relaciones Colectivas en la Fundación Pública, en prensa.
13. Para la noción de legitimación directa u ordinaria, cfr. L. PRIETO-CASTRO, «Tratado de Derecho Procesal Civil», I, Pamplona 1985, pgs. 316 ss. E. GOMEZ ORBANEJA y V. HERCE QUEMADA, «Derecho Procesal Civil», vol. I, Madrid 1976, pgs. 141-143. J. ALMAGRO NOSETTE et altri, «Derecho Procesal» tomo I, vol. I, Valencia 1986, pg. 271. M. ALONSO OLEA, «Capacidad y Legitimación en los procesos de trabajo», RT n.º 2 (1959), pgs. 47-48. J. MONTERO AROCA, «Las partes en el proceso de trabajo: capacidad y legitimación», RDPro. 1975, pgs. 517 ss.
14. M.F. FERNANDEZ LOPEZ, «El sindicato. Naturaleza jurídica y estructura», Madrid 1982, pg. 117.
15. M.A. BARRIO CALLE, «La representación en el proceso laboral», RDPro. n.º 1 (1981), pgs. 2932.

16. M.F. FERNANDEZ LOPEZ, «Régimen jurídico sindical», en AA.VV. (Rodríguez-Piñero coord.), «Comentarios a la Ley de Libertad Sindical», Madrid 1986, pgs. 158-160; y El sindicato..., op. cit., pgs. 123-124. I. ALBIOL MONTESINOS, «Jurisdicción competente y procedimiento en materia de tutela de la libertad sindical», RL n.º 5 (1987), pgs. 30-31. M. ALONSO OLEA y M.E. CASAS BAAMONDE, «Derecho del Trabajo», 10.ª edición, Madrid 1987, pg. 523. Para J. GARCIA ABELLAN, «Constitución de Sindicatos: control de legalidad y eventual lesión de derechos subjetivos», en «Seminario sobre el Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical», R.F.D.U.C. n.º 7 (monográfico), pg. 102-104, en el primero de los supuestos el conocimiento debía corresponder a la jurisdicción contencioso-administrativa, pero el segundo le correspondería a la jurisdicción laboral. Para M. ALONSO GARCIA, «El régimen jurídico sindical y la responsabilidad de los sindicatos», en Seminario sobre el Proyecto..., pg. 76 y «Curso de Derecho del Trabajo», 9.ª edición, Madrid 1985, pg. 207, era un tema no resuelto por la LOLS y remitido, pues, a su desarrollo reglamentario.
17. STS 28 enero 1985.
18. STC 158/1985, de 26 de noviembre (BOE 17 diciembre), fund. jco. n.º 3.
19. STS 16 octubre 1986, RL 1986 (II), pg. 463; 26 diciembre 1988, RL n.º 4 (1989), pgs. 41 ss. J. GARCIA MURCIA, «El reparto de competencias entre el orden jurisdiccional social y el contencioso-administrativo», RL 1986 (II), pgs. 458 ss. M. RODRIGUEZ-PINERO, «La selección de los trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo y su control (II)», RL n.º 5 (1989), pg. 1 ss. V. CONDE MARTIN DE HIJAS, «La jurisdicción social y la jurisdicción administrativa: concurrencia y conflictos», RL n.º 4 (1989), pgs. 9 ss. M.J. DOLZ LAGO, «La extensión de la competencia de la jurisdicción social a la fiscalización de los actos administrativos laborales», AL n.º 7 (1987), pgs. 345 ss. y «La extensión de la competencia de la jurisdicción social a la finalización de los actos administrativos laborales», AL n.º 14 (1987), pgs. 744 ss.
20. Auto 113/1984, de 22 de febrero 1984, Jurisprudencia Constitucional, tomo VIII, pgs. 1.010 ss.: «El art. 28.1 de la C.E. no comprende más que la sindicación de los trabajadores, pero no la empresarial, cuya cobertura constitucional se encuentra en la genérica libertad de asociación del art. 22 de la misma». En sentido contrario, en base a la disp. derogatoria de la LOLS, GARCIA ABELLAN, Constitución de sindicatos..., op. cit., pg. 102. Para el Gabinete Jurídico de la Comisión Obrera de Cataluña, «El derecho de libertad sindical y los sindicatos en el proyecto de Ley de Bases de Procedimiento Laboral», comunicación a las Primeras Jornadas Catalanas de Derecho Social, Barcelona, diciembre 1988, el que en la LBPL no se establezcan las vías de impugnación de los estatutos de las asociaciones empresariales «no puede dimanarse una exclusión de la tutela jurisdiccional de tal acción, resultando que la misma es competencia —salvo mejor criterio— de la jurisdicción social».
21. El único caso en el que se podrían plantear dudas fundadas es en el supuesto de los sindicatos de policía; su exclusión de la LOLS, con una normativa singular para ellos, el que en todo caso agrupan a funcionarios públicos, la imposibilidad de afiliarse, federarse o confederarse a sindicatos generales, podrían ser indicios para pensar en la exclusión del ámbito de la jurisdicción laboral de la materia de control de constitución o modificación de estos sindicatos. Cfr. Ley 2/1986, de 13 marzo (BOE 14 marzo), de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, arts. 18 y 20.

22. Para J. CAMPOS ALONSO, «Bases de procedimiento laboral: puntos críticos del proyecto de Ley y de las enmiendas presentadas», en AL n.º 46, pg. 2.713, la atribución de tal competencia a la Audiencia Nacional no viene prevista dentro de la LOPJ, motivo por el que es necesario proceder a la modificación de esta Ley.
23. J. MARTIN OSTOS, «Control jurisdiccional de las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa», TL n.º 10-11 (1987), pgs. 86-89.
24. Cfr., por todos, J. CASTIÑEIRA FERNANDEZ, «La tutela de la libertad sindical», en Comentarios a la Ley..., op. cit., pgs. 347 ss. I. ALBIOL MONTESINOS, «La tutela de la libertad sindical por los Tribunales nacionales», Madrid 1987, pgs. 71 ss.
25. BORGHESI, Contratto collettivo..., op. cit., pg. 28, citando a Redenti y a Romagnoli.
26. Cfr., F. GOMEZ DE LLANO GONZALEZ, «La legitimación colectiva y el artículo 7 de la Ley Orgánica del Poder Judicial», en Justicia 1986, pgs. 549 ss.
27. STC 70/1982, de 29 de noviembre (BOE 29 diciembre), funds. jcos. n.º 3 y 5.
28. Auto TC 113/1984, de 22 febrero, Jurisprudencia Constitucional, tomo VIII, pgs. 1.010 ss.
29. Cfr., por todas, STC 4/1987, de 23 enero; 46/1988, de 21 marzo (BOE 21 abril); 65/1988, de 13 abril (BOE 4 mayo).
30. Sobre tal representación, L. DIEZ-PICAZO, «La representación en el Derecho privado», Madrid 1979, BARRIO CALLE, La representación en el proceso..., op. cit., pgs. 32 ss.
31. Acerca de la posibilidad del apoderamiento tácito, DIEZ-PICAZO, La representación..., op. cit., pgs. 155 ss.
32. STC 70/1982, de 29 noviembre, fund. jco. n.º 2.
33. DIEZ-PICAZO, La representación..., op. cit., pg. 132: «Los poderes "ex lege" en sentido estricto, son poderes de representación que nacen directamente de la ley y en los cuales es la ley quien los configura y quien determina su ámbito y su extensión».
34. En este sentido, M.R. ALARCON CARACUEL, «Los procesos especiales de clasificación profesional y conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 y normas concordantes», RPS n.º 137 (1983), pgs. 94-95.
35. STC 70/1982, de 29 noviembre, fund. jco. n.º 3.
36. ALONSO OLEA y MIÑAMBRES PUIG, Derecho procesal..., op. cit., pg. 177.
37. J. MONTERO AROCA, «El Proceso Laboral», Barcelona 1981, pgs. 286-287.
38. ALARCON CARACUEL, Los procesos especiales..., op. cit., pg. 96 ss.
39. Para la diferenciación jurisprudencial entre «conflictos colectivos» y «conflictos plurales», ALONSO OLEA y MIÑAMBRES PUIG, Derecho procesal..., op. cit., pg. 41.
40. STC 74/1983, de 30 julio (BOE 18 agosto), funds. jcos. n.º 3 y 4.

41. STC 70/1982, de 30 de noviembre, fund. jco. n.º 6.
42. STC 37/1983, de 11 de mayo (BOE 20 mayo), fund. jco. n.º 3.
43. El art. 6.3.d se refiere específicamente a la facultad de «participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de los conflictos de trabajo». Cfr. STC 98/1985, de 29 julio (BOE 14 agosto), fund. jco. n.º 10.
44. STCT 26 enero 1981, Ar. 601; 23 mayo 1984, Ar. 4899.
45. Cfr., por todas, STCT 10 febrero 1987, Ar. 4545; 17 febrero 1987, Ar. 4560; 25 febrero 1987, Ar. 4582; 21 octubre 1986, Ar. 10743; 20 octubre 1986, Ar. 10739; 4 septiembre 1986, Ar. 8691.
46. En diversos términos ALONSO GARCIA, «Legitimación para formalizar conflictos colectivos de trabajo» y «La legitimación para formalizar conflictos colectivos y la sentencia del Tribunal Constitucional 29 de noviembre de 1982», ambos en AA. VV., «Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales», Madrid 1983, pgs. 92-94 y 445-446.
47. «La exigencia de litisconsorcio activo constituye en el conflicto colectivo el modo de compatibilizar la legitimación conferida por la Ley a los Comités de Empresa con la eficacia general de la sentencia que deriva, a su vez, de la promoción de principios trascendentales, como son la evitabilidad de sentencias contradictorias en garantía de la igualdad de quienes por pertenecer a una misma empresa y estar regidos por una misma norma jurídica deben tener obviamente iguales condiciones de trabajo, que son valores constitucionales reconocidos (artículos 14 y 9, número 3, de la CE) y que obligan a la presencia en el proceso de la totalidad de los afectados, pues no resulta admisible que puedan verse afectados quienes no han sido oídos ni están representados por los que promovieron el conflicto» STC 74/1983,d e 30 julio (BOE 18 agosto), fund. jco. n.º 4.
48. A sensu contrario puede deducirse así de la STC 37/1983, de 11 mayo, fund. jco. n.º 3: «en el supuesto de autos, difícilmente cabe negarla (la implantación notaria) a la AMIBV, asociación sindical debidamente registrada... cuya finalidad, de conformidad con sus estatutos, consiste en la defensa de los intereses profesionales de los sujetos sobre los que precisamente recae el conflicto colectivo».
49. Así, STCT 23 diciembre 1986, Ar. 14651, fund. jco. n.º 4.
50. Sin embargo, sí podría estimarse como excepción a esta exigencia de litisconsorcio el supuesto de impugnación de convenios, en cuyo caso podría bastar con demandar a la representación que en su momento intervino formando parte de la comisión negociadora.
51. Por todas, STCT 16 diciembre 1986, 6 septiembre 1986. I. GARCIA-PERROTE ESCARTIN, «Legitimación sindical, procedimiento de conflicto colectivo y litisconsorcio pasivo necesario», en RL 1985 (II), pgs. 499 ss.
52. En estos términos, M. ALONSO GARCIA, La legitimación para formalizar..., op. cit., pgs. 443 ss. Idem, ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, Derecho del trabajo, op. cit., pg. 730.
53. En este sentido, ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, Derecho del trabajo, op. cit., pg. 731.

54. F. DURAN LOPEZ y J.A. SAGARDOY BENGOCHEA, El proyecto de ley..., op. cit., pg. 55.
55. CASTIÑEIRA FERNANDEZ, La tutela de la libertad..., op. cit., pg. 350 y J. GARCIA MURCIA, «La intervención procesal del sindicato en defensa de la libertad sindical: los artículos 13 y 14 LOLS», en AA.VV. (J. Castiñeira coord.), «III Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales», Jerez 1985, pg. 120.
56. En parecidos términos, PALOMEQUE LOPEZ, Sindicato y proceso..., op. cit., pgs. 63 ss.
57. Sobre el particular, GARCIA MURCIA, La intervención procesal..., op. cit., pgs. 124 ss.
58. Matizaciones a esto último en GARCIA MURCIA, La intervención procesal..., op. cit., pg. 123. Acerca de la posibilidad de utilizar el proceso ordinario para reclamar frente a hipotéticas lesiones de la libertad sindical, J. CRUZ VILLALÓN, «Competencia y dualidad de jurisdicciones en la tutela de la libertad sindical», en III Jornadas Universitarias..., op. cit., pg. 84.
59. Para el Gabinete jurídico de CC.OO. Cataluña, El derecho de libertad..., op. cit., los motivos perseguidos por la norma son «de un lado, la consolidación y crecimiento de la afiliación de los sindicatos, estrechando el vínculo de unión con sus afiliados y concediéndoles mayores competencias; de otro, la salvaguarda de los derechos de los trabajadores especialmente en aquellos sectores en que la fuerza sindical es escasa y existen mayores posibilidades de represalias empresarial en supuestos de actuaciones judiciales reclamativas».
60. Se trata de un fenómeno también recogido en otros ordenamientos procesales europeos: CRUZ VILLALÓN, La justicia del trabajo..., op. cit., pg. 89. A. SUPLOT, «Les juridictions», en «Droit du travail» (Camerlynck coord.), París 1987, pgs. 485 ss. M.N. MORENO VIDA, «La posible legitimación del sindicato en los procesos individuales de trabajo. Particular exámen de la Base 7,4 del Proyecto de Ley de Bases de Procedimiento Laboral», comunicación a las VII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Granada, diciembre 1988, pg. 14.
61. En este sentido MORENO VIDA, La posible legitimación del sindicato..., op. cit., pg. 3 ss. Sobre la representación voluntaria en el proceso laboral, BARRIO CALLE, La representación en el proceso..., op. cit., pgs. 32 ss.
62. MORENO VIDA, La posible legitimación..., op. cit., pg. 3 ss.
63. ALONSO OLEA y MIÑAMBRES PUIG, Derecho procesal..., op. cit., pg. 62.
64. Para M. ALONSO OLEA, «Panorama general de la Ley Orgánica de Libertad Sindical», en Seminario sobre el proyecto..., op. cit., pg. 30, es cosa tan evidente que el sindicato puede representar al trabajador en un conflicto individual si éste le otorga tal presentación que no merecería haberlo consignado en el texto legal de la LOLS.
65. Así, DIEZ-PICADO, La representación..., op. cit., pgs. 78-79.
66. En sentido contrario, M. PENETRO MUR, «Intervención de los sindicatos en Magistratura de Trabajo», comunicación a las Primeras Jornadas Catalanas de Derecho

- Social, Barcelona, diciembre 1988, para quien la representación ejercida de una manera habitual por el sindicato pugnaría con lo dispuesto en los arts. 438 y 430.3 LOPJ.
67. Este era, precisamente, el sentido de la enmienda presentada por la Agrupación Parlamentaria de IU-EC al proyecto de LBPL; cfr. enmienda n.º 63: «Los sindicatos podrán instar en los conflictos individuales, la tutela judicial de los trabajadores afiliados a ellos, tanto en vía de acción como de excepción, actuando en su nombre e interés como sustitutos procesales. Para ello les bastará alegar en la demanda o contestación el hecho de la afiliación. Si ésta no existiese, o si el trabajador hubiese negado, por escrito y con anterioridad al acto procesal, podrá exigirles en proceso laboral independiente la responsabilidad que proceda por los perjuicios que se le hubieren causado con ello, sin que este proceso afecte a la cosa juzgada. No obstante, si el trabajador expresara en el acto de juicio, a presencia judicial, su posición contraria a tal actuación, ésta cesará a partir de ese momento, siguiéndose desde entonces las normas ordinarias de legitimación y comparecencia en juicio».
 68. El texto del anteproyecto citado era el siguiente: «Los sindicatos podrán plantear ante el orden social de la jurisdicción conflictos individuales a nombre de los trabajadores, afiliados a ellos, que así lo autoricen, recayendo en estos los efectos de aquella actuación. Bastará al sindicato alegar en la demanda la existencia de dicha autorización; pero en el caso de que no se hubiese dado, podrá el trabajador exigir al sindicato la responsabilidad que proceda, que habrá de decidirse en proceso laboral independiente. Sin embargo, si en el acto del juicio expresara el trabajador a la presencia judicial que no había autorizado la actuación sindical a su nombre, o revocará igualmente la concedida, se archivarán las actuaciones sin más trámites».