

SINDICATO Y PROCESO DE TRABAJO (*)

SUMARIO

I. El papel del sindicato en el proceso de trabajo: planteamiento y supuestos.—II. Actuación sindical de la condición de parte en acciones derivadas del contrato de trabajo (1): tutela del interés sindical o de clase: 1. Causa propia para legitimar e interés colectivo de la profesión; 2. Interés individual e interés sindical en la controversia de trabajo.—III. Actuación sindical de la condición de parte en acciones derivadas del contrato de trabajo (2): tutela del interés individual: 1. Representación sindical; 2. Actuación sin mandato.—IV. Propuesta general.

I. EL PAPEL DEL SINDICATO EN EL PROCESO DE TRABAJO: PLANTEAMIENTO Y SUPUESTOS

Es, con seguridad, a raíz de la ley italiana de 20 de mayo de 1970, conocida por lo común como el *Statuto dei lavoratori* (1), cuando el tema de la «dimensión sindical» del proceso de trabajo adquiere la relevancia teórico-práctica con que hoy se presenta ante el jurista. La formulación singular de los artículos 28, 18.4 y 16.2 de aquella norma, que sancionan supuestos de legitimación o colegitimación procesal a favor del sindicato,

(*) El presente ensayo constituye en lo sustancial, con el aparato de notas indispensable y la no menos conveniente reelaboración, el contenido del tercer ejercicio desarrollado por el autor en las oposiciones a Agregaciones de Derecho del Trabajo, celebradas en Madrid en enero de 1979.

(1) Ley núm. 300, conteniendo «normas sobre la tutela de la libertad y dignidad de los trabajadores, de la libertad sindical y de la actividad sindical en los lugares de trabajo y normas sobre colocación» (Estatuto de los derechos de los trabajadores).

en, respectivamente, los procesos tendentes a reprimir la conducta antisindical del empresario (2), los de despido de representantes sindicales de empresa (3) y, en fin, los promovidos como consecuencia de tratos económicos discriminatorios (4), debe ser reputada, sin reservas, como auténtico «salto

(2) Artículo 28 (represión de la conducta antisindical): «Cuando el empleador realice comportamientos dirigidos a impedir o limitar el ejercicio de la libertad y de la actividad sindical, así como el derecho de huelga, a instancia de los organismos locales de las asociaciones sindicales nacionales que tengan interés, el pretor del lugar donde se realiza el comportamiento denunciado, en los dos días siguientes, convocadas las partes y asumidas sumarias informaciones, cuando considere subsistente la violación del presente párrafo, ordena al empleador, con decreto motivado e inmediatamente ejecutivo, la cesación del comportamiento ilegítimo y la remoción de sus efectos.» De entre una muy amplia bibliografía sobre el tema, véase singularmente: GUIDO ZANGARI, *Legittimazione processuale del sindacato e repressione della «condotta antisindacale» nella legge 20 maggio 1970, n. 300*, en *Mass. Giur. Lav.*, 1970, págs. 456 y ss.; GIUSEPPE TUCCI, *L'art. 28 dello «statuto dei lavoratori» e la tutela delle associazioni sindacali*, en *Riv. Giur. Lav.*, 1970, I, págs. 565 y ss.; MATTIA PERSIANI, *Condotta antisindacale, interesse del sindacato, interesse collettivo e interesse individuale dei lavoratori*, en *Pol. Dir.*, 1971, núm. 4-5, págs. 543 y ss.; TIZIANO TREU, *Attività anti-sindacale e interessi collettivi*, en *Pol. Dir.*, 1971, núm. 4-5, págs. 565 y ss.; UMBERTO ROMAGNOLI, *Aspetti processuali dell'art. 28 dello statuto dei lavoratori*, en *Riv. Trim. Dir. Proc. Cic.*, 1971, págs. 1309 y ss.; PAOLO MARTINELLI, *Interesse collettivo, interesse individuale, interesse sindacale nello statuto dei lavoratori*, en *Quale Giustizia*, 1972, núm. 15-16, págs. 345 y ss.; FEDERICO DURÁN LÓPEZ, *La acción sindical en la empresa: su protección legal*, Bolonia (Real Colegio de España), 1976, págs. 131 y ss. y 224 y ss. Sobre la aplicación judicial del *Statuto* en la materia, véase el número monográfico de *Quale Giustizia*, 1972, núm. 13-14, págs. 46 y ss. en particular.

(3) Artículo 18.4 (reintegración en el puesto de trabajo): «En la hipótesis de despido de los trabajadores a que se refiere el artículo 22 (dirigentes de las representaciones sindicales de empresa, candidatos y miembros de comisiones internas), a instancia conjunta del trabajador y del sindicato al que se adhiera o confiera su mandato, el juez, en cualquier estado y grado del juicio de instancia, puede disponer con ordenanza, cuando considere irrelevantes o insuficientes los elementos de prueba aportados por el empleador, la reintegración del trabajador en el puesto de trabajo.» Véase GIORGIO GHEZZI, *I licenziamenti dalla «penale» alla «reintegra» dei lavoratori*, en *Pol. Dir.*, 1971, núm. 3, págs. 297 y ss.; DOMENICO BORGHESI, *Licenziamento individuale e ordinanza di reintegra ex art. 18, 4.º, comma dello statuto dei lavoratori*, en *Riv. Giur. Lav.*, I, págs. 437 y ss.; FEDERICO DURÁN LÓPEZ, *La acción sindical...*, *op. cit.*, págs. 209 y ss.

(4) Artículo 16.2 (tratamientos económicos discriminatorios): «El pretor, a instancia de los trabajadores afectados por la discriminación del párrafo precedente (tratamientos económicos más favorables que tengan carácter discriminatorio) o de las asociaciones sindicales a las que éstos hayan dado mandato, comprobados los hechos, condena al empleador al pago, a favor del Fondo de adecuación de pensiones, de una suma igual al importe de los tratamientos económicos más favorables ilegítimamente abonados durante el período máximo de un año.»

que representa frente a la «colectivización» que impone la mejor tutela de los propios de clase de los trabajadores. El nivel jurisdiccional se ha querido así reservar de la «contaminación» de las luchas sindicales, a cuyo fin concurren la construcción jurídica procesal y la formación del profesional forense. Cuando en los orígenes del debate derecho burgués-derecho obrero afirmaba Planiol en 1895 que el sindicato «no puede y no debe llegar a ser un arma de procedimiento, que a menudo rompería la igualdad entre los litigantes» (17), lejos de traer a colación principios pretendidamente objetivos —la realidad social se encargaba por sí sola de mostrar una desigualdad estructural y generalizada entre los sujetos de la relación de trabajo— estaba resolviendo el tema a partir de los propios parámetros articulados por el derecho burgués, que de modo notorio servían a la exaltación de los intereses individualistas frente a un eventual factor de colectivización (18).

No diverso ha sido en general el rechazo que la cultura jurídica tradicional ha opuesto históricamente a los intentos de penetración e incorporación a un sistema jurídico individualista de los institutos genuinos de defensa y promoción de los intereses de la clase trabajadora. Bastará así referir la apretada historia del reconocimiento del derecho de huelga, la negociación colectiva o, más recientemente, la penetración institucional del sindicato en la empresa. Instrumentos que, surgidos al hilo del desarrollo capitalista, supusieron en su momento quiebras importantes para los postulados del Estado de derecho liberal propio de la burguesía revolucionaria (19), son hoy, sin embargo, asumidos y garantizados con largueza por el Estado democrático-pluralista de capitalismo maduro. El reconocimien-

(17) MARCEL PLANIOL, nota en *Recueil Dalloz*, 1895, II, pág. 554.

(18) La impugnación del papel procesal del sindicato en el ejercicio de las acciones que derivan del contrato individual de trabajo, con el fin de, con palabras ya pronunciadas por PLANIOL en 1894 —Nota al *arrêt* de la *Cour d'Appel* de Lyon, de 2 de marzo, Oberlé C. Chambre syndicale des tailleurs de cristaux d'Oullins, en *Recueil Dalloz*, 1894, II, pág. 305—, contener la invasión sindicalista que tiende a aniquilar al individuo y la voluntad individual o evitar que el sindicato se convierta en «nuevo instrumento de servidumbre para la clase obrera», no esconde otra cosa que —así lo ha expresado de una vez por todas ROMAGNOLI, *Le associazioni sindacali nel processo*, op. cit., pág. 94— los precisos intereses «que mueven al Estado burgués a multiplicar los cinturones protectores de la *ciudadela* en que es, o se asegura que sea, *dominus* el trabajador individual, con el fin de relajar sus relaciones con la organización obrera y situarlo así, solo, frente al empresario».

(19) Una lúcida descripción del proceso en PIETRO BARCELLONA, *Dallo stato di diritto allo stato programmatore*, en *Diritto privato e processo economico*, Napoli (Jovene), 1973, págs. 53 y ss., 96 y ss. en particular.

ficación del XIX, en cuanto instrumento que traducirá con solvencia los intereses de la triunfante burguesía mercantil. El proceso de trabajo es cierto que nace, como apunta Rodríguez-Piñero, en una posición dialéctica y crítica respecto del proceso civil que, cuando menos, era y es aún hoy día inaccesible al trabajador (14), pero no lo es menos que la dependencia exclusiva de la tutela jurisdiccional de la voluntad del interesado singular es todavía en su seno principio nuclear de procedimiento, debiendo apoyarse la actuación ajena de la pretensión en un mandato especial *ad litem*.

2. El diseño positivista de operador jurídico a que ha conducido la tradición conceptualista y normativista inspiradora de la transmisión docente del derecho (15). A la posición desconfiada de los jueces ante la intervención del sindicato en el proceso de trabajo se ha de adjuntar la tradicional tendencia de los abogados a administrar la controversia laboral en una perspectiva individualista plena, al igual que si se tratase de una de tantas causas en tema de derecho privado (16):

3. La inexistencia de una política judicial consciente en materia de relaciones de trabajo, hasta hace breves años una de las más llamativas carencias de las organizaciones sindicales, se explica en el contexto del predominio de una óptica contractualista —limitada sustancialmente a canalizar la contratación de la fuerza de trabajo en las mejores condiciones posibles— dentro del marco de sus estrategias. Ello había de suponer, en verdad, la postergación del «momento jurisprudencial», al igual que el de tantos niveles cualitativos de las relaciones de trabajo, dentro del abanico de preocupaciones del sindicato.

Uno solo es, se piensa, el hijo conductor de una explicación plausible al rechazo institucional de la presencia del sindicato en el proceso de trabajo: la defensa de la cultura jurídica burguesa y de los valores e intereses

(14) MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO, *Derecho del trabajo y proceso*, Murcia (Pub. de la Escuela Social), 1972, pág. 5.

(15) Véase PIETRO BARCELLONA, *La imagen del jurista, de la doctrina y de los magistrados*, en BARCELLONA - COTURRI, *El Estado y los juristas*, trad. castellano, Barcelona (Fontanella), 1976, págs. 59 y ss.; del mismo autor, *La formación del jurista*, en BARCELLONA - HART - MUCKENBERGER, *La formación del jurista. Capitalismo monopolístico y cultura jurídica*, trad. castellano, Madrid (Civitas), 1977, págs. 13 y ss. Adicionalmente, sobre el derecho tradicional y la ideología de los juristas, JUAN R. CAPELLA, *Sobre la extinción del derecho y la supresión de los juristas*, Barcelona (Fontanella), 1970, págs. 13 y ss., y en *Materiales para la crítica de la filosofía del Estado*, Barcelona (Fontanella), 1976, págs. 41 y ss.

(16) Así, UMBERTO ROMAGNOLI, *Il ruolo del sindacato nel processo del lavoro*, en *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*, op. cit., págs. 255 y ss.

cualitativo» —así se expresa Mancini— en el uso sindical del derecho y del proceso (5). Había bastado, pues, a tal fin, que el legislador reconociese el interés colectivo implícito en determinadas controversias tradicionalmente consideradas como individuales y, de modo consecuente, le dotase de vehículos adecuados de expresión. La Ley de 11 de agosto de 1973, sobre el proceso de trabajo (6), habría de proporcionar de suyo una ocasión adicional para alimentar en el país el desarrollo doctrinal en la materia, bien que al decir de no pocas voces el espacio sindical del proceso no salía precisamente reforzado del nuevo encuentro normativo (7).

El papel del sindicato en el proceso de trabajo ha devenido así cuestión merecedora de creciente, y hoy relativamente abundante, atención por la doctrina más actual. Alusión obligatoria ha de ser, sin la menor reserva, para la aportación italiana de la última década (8), que retomará el debate clásico en la construcción jurídica francesa de finales de siglo pasado y principios del presente (9) y, en fin, bien que bajo supuestos obviamente

(5) G. FEDERICO MANCINI, *Il sindacato nel nuovo processo del lavoro*, en *Costituzione e movimento operaio*, Bologna (Il Mulino), 1976, pág. 231.

(6) Ley núm. 533, sobre procedimiento relativo a los conflictos individuales de trabajo y a los conflictos en materia de previsión y asistencia obligatoria. Véase, en general, P. FEDERICO-R. FOGLIA, *La disciplina del nuovo processo del lavoro*, Milano (Pirola), 1973; V. DENTI - G. SIMONESCHI, *Il nuovo processo del lavoro. Commento alla legge 11 agosto 1973, n. 533*, Milano (Giuffrè), 1974; V. ANDRIOLI y otros, *Il nuovo rito del lavoro*, Padova (Cedam), 1975; GIANCARLO PERONE, *Il nuovo processo del lavoro*, Padova (Cedam), 1975. Específicamente, GAETANO VARDARO, *Prospettive ricostruttive in tema di partecipazione sindacale al processo del lavoro*, en *Riv. Giur. Lav.*, 1977, I, págs. 639 y ss.

(7) Así, por todos, DOMENICO BORGHESI, *Il nuovo processo del lavoro*, en *Pol. Dir.*, 1973, núm. 6, pág. 680; ANTONIO MARTONE, *Sindacato e processo*, en *Dir. Lav.*, 1977, I, pág. 92; M. GRANDI, *La funzione del sindacato nel processo del lavoro*, en *La risoluzione conciliativa, arbitrale e giurisdizionale delle controversie di lavoro*, Milano (F. Angeli) 1976, pág. 193.

(8) Trabajos de consulta insustituible son, entre otros: UMBERTO ROMAGNOLI, *Le associazioni sindacali nel processo*, Milano (Giuffrè), 1969, págs. 87 y ss. en particular; del mismo autor, *Il ruolo del sindacato nel processo del lavoro*, en *Riv. Trim. Dir. Proc. Civ.*, 1974, I, págs. 154 y ss., así también en *Lavoratori e sindacati tra vecchio e nuovo diritto*, Bologna (Il Mulino), 1974, págs. 255 y ss.; varios autores, *Sindacato e Magistratura nei conflitti di lavoro, I. L'uso politico dello Statuto dei lavoratori*, Bologna (Il Mulino), 1975, II. *Lo Statuto dei lavoratori: prassi sindacali e motivazioni dei giudici*, Bologna (Il Mulino), 1976; G. F. MANCINI, *Il sindacato nel nuovo processo del lavoro, op. cit.*, págs. 225 y ss.

(9) Debate doctrinal y jurisprudencial que puede seguirse a partir de LOUIS COURCELLE, *Traité de législation ouvrière*, París (V. Giard - E. Brière), 1902, págs. 289 y ss.; PAUL PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières*, París (Arthur Rousseau Éditeur), 6.ª ed., 1930, págs. 269 y ss.; GEORGES BRY, *Les lois*

diversos, la elaboración científica en el seno del ordenamiento corporativo italiano a partir de la segunda mitad de los años veinte (10).

La intervención del sindicato en el proceso de trabajo, por lo que se refiere fundamentalmente a su eventual condición de parte en controversias individuales, es una noción que se ha ido abriendo camino dentro de la cultura jurídica sólo con extrema dificultad y a partir de tímidos reconocimientos normativos. La pauta doctrinal que se sigue durante décadas es la que ya en 1890 recordaba la Corte de Apelación de Dijon, al denegar la demanda promovida por el sindicato de tejedores de Chauffailles contra un empleador de la localidad en solicitud de que fuese condenado al resarcimiento de daños en favor de sus trabajadores por inobservancia de las tarifas establecidas en convenio colectivo, no otra —la pauta doctrinal— que la exclusión abierta del sindicato del ámbito procesal. «El sindicato, que no ha sufrido en modo alguno perjuicio en razón a los hechos reprochados, no puede en propio nombre —razonará la sentencia, largamente comentada por la literatura jurídica francesa (11)— ejercer los derechos y acciones que pertenecen individual y personalmente a sus afiliados», y sólo investido de representación de los interesados (12). Es así que, como de modo expresivo señala Mancini, de sus encuentros con la justicia en un siglo de historia, el sindicato —rojo, pero también blanco y hasta negro— ha recavado sobre todo cicatrices (13).

Que probablemente no podía ser de otro modo lo abona la verificación de los imponentes obstáculos que la tradición jurídica, y no en menor medida la debilidad de una práctica sindical economicista, oponían a la aceptación de un papel activo del sindicato en el proceso de trabajo:

1. La configuración individualista del proceso resultante de la codi-

du travail industriel et de la prévoyance sociale. Législation ouvrière, París (Librairie de la Société du Recueil Sirey), 6.ª ed. revisada por E. H. PERREAU, 1921, págs. 577 y ss.; GEORGES SCELLE, *Précis élémentaire de législation industrielle*, París (Sirey), 1927, págs. 310 y ss.; H. CAPITANT - P. CUCHE, *Précis de législation industrielle*, París (Librairie Dalloz), 5.ª ed., 1939, págs. 105 y ss.

(10) Sobre la doctrina y jurisprudencia del período corporativo, véase por todos UMBERTO ROMAGNOLI, *Le associazioni sindacali nel processo*, *op. cit.*, págs. 99 y siguientes.

(11) Por todos, GEORGES SCELLE, *Précis élémentaire de législation industrielle*, *op. cit.*, pág. 311.

(12) *App.* Dijon, 23 julio 1890, Chambre syndical des ouvriers tisseurs de Chauffailles C. Viallar et autres (*Cass.* 1 febrero 1893), en *Recueil Dalloz*, 1893 (*Jurisprudence Générale, Recueil Périodique*), I, págs. 241-242.

(13) G. F. MANCINI, *Il sindacato nel nuovo processo del lavoro*, *op. cit.*, página 230.

to normativo de la intervención del sindicato en el proceso de trabajo habría de seguir, bien que con notorio retraso, el habitual y doloroso sino del reconocimiento normativo por el Estado de los instrumentos de tutela colectiva de los trabajadores. Sólo en la década de los años setenta se habrá consolidado, en verdad, un nivel de tratamiento científico del tema suficientemente elaborado, de la mano de, amén de las soluciones legislativas apuntadas, la apertura generalizada de las organizaciones sindicales a una política de uso judicial (20), así como de la afirmación de un amplio movimiento de renovación en el seno de la magistratura (21) y de las principales profesiones jurídicas, la abogacía señaladamente (22).

(20) Sobre las carencias tradicionales y objetivos inmediatos en el uso sindical de la institución judicial, véase, en análisis referido a la realidad italiana, TIZIANO TREU, *Azione sindacale e nuova politica del diritto*, en *Sindacato e Magistratura nei conflitti di lavoro, I. L'uso politico dello Statuto dei lavoratori*, op. cit., págs. 15 y ss., 33 y ss. en particular.

(21) Véase en esta ocasión RENATO TREVES, *El juez y la sociedad. Una investigación sociológica sobre la administración de justicia en Italia*, trad. castellano, Madrid (Edicusa), 1974, págs. 125 y ss. señaladamente; es imprescindible, a tal fin, la consulta del *Escrito preliminar a la edición española*, a cargo de ELÍAS DÍAZ, en el que se desbroza el contexto general del «amplio e importante movimiento de opinión crítica y de renovación [que] viene gestándose en diferentes países desde hace algún tiempo (con toda claridad quizá a lo largo del último decenio) en el seno de la magistratura», págs. 7 —del entrecomillado— y ss. Véase, en todo caso, LUIGI FERRAJOLI, *Magistratura democratica e l'esercizio alternativo della funzione giudiziaria*, en *L'uso alternativo del diritto, I. Scienza giuridica e analisi marxista*, Roma-Bari (Laterza), 1973, págs. 105 y ss.; DOMENICO PULITANO, *Le deformazioni autoritarie della giurisprudenza dominante e la lotta di Magistratura democratica per l'attuazione dei valori democratici*, en *L'uso alternativo del diritto, II. Ortodossia giuridica e pratica politica*, Roma-Bari (Laterza), 1973, págs. 61 y ss.

Para el estudio del fenómeno en España, JOSÉ J. TOHARIA, *Cambio social y vida jurídica en España*, Madrid (Edicusa), 1974, págs. 39 y ss.; del mismo autor, *Notas sobre el origen de la judicatura española*, en *Sistema*, 1974, núm. 7, págs. 101 y ss.; PLÁCIDO FERNÁNDEZ VIAGAS, *Qué es Justicia Democrática*, Barcelona (La Gaya Ciencia), 1977; PERFECTO ANDRÉS IBÁÑEZ, *Notas para una posible reforma democrática de la justicia*, en *Sistema*, 1977, núm. 17-18, págs. 111 y ss.; del mismo autor, *Acerca del poder judicial*, en *Argumentos*, 1978, núm. 15, págs. 23 y ss.; Justicia Democrática, *Los jueces contra la dictadura. Justicia y política en el franquismo*, Madrid (Tucar Ediciones), 1978.

(22) Véase STEFANIA SCARONI, *Tecniche degli avvocati e conduzione delle cause*, en *Sindacato e Magistratura nei conflitti di lavoro, II*, op. cit., págs. 115 y ss.; MICHELE COSTANTINO, *Proposte per una definizione dei compiti del giurista alternativo*, en *L'uso alternativo del diritto, II*, op. cit., págs. 253 y ss.; G. AMOROSO, *Gli avvocati tra corporazione e istituzione*, Pol. dir., 1978, núm. 6, págs. 687 y ss. Para un planteamiento histórico general, ANDRÉ-JEAN ARNAUD, *Les juristes face à la société du XIX^e siècle à nos jours*, París (PUF), 1975.

Este es, someramente aderezado en la presentación de su trascendencia, el tema que se propone como objeto de reflexión. El reconocimiento de su, por el momento, escasa proyección jurídico-positiva en nuestro ordenamiento no debe bastar, con certeza, para desaconsejar su tratamiento en el presente. Cuando menos, se piensa, por dos motivos básicos. Inicialmente, en tanto en cuanto la aportación doctrinal no puede olvidar su función de «propuesta normativa» de política del derecho, de anticipación y ofrecimiento del bagaje teórico preciso que alimente en su día eventuales decisiones del legislador, en consonancia con la convicción de que el jurista no debe ser, por utilizar palabras de Rodotà, «mero sistematizador de datos inertes o guardián de procedimientos formales» (23), para poder asumir de forma plena papeles más creadores. En segundo lugar, por cuanto no parece aventurado predecir que la presencia del sindicato en el proceso de trabajo haya de seguir entre nosotros pautas ya experimentadas en otros ordenamientos. El tema se encuentra, adicionalmente, apenas restrenada la libertad sindical en 1977, en lugar destacado de la agenda de trabajo de las organizaciones sindicales españolas.

La presencia del sindicato en el proceso de trabajo puede ofrecer, si se repara en las experiencias que la historia comparada del enjuiciamiento laboral muestra, una doble vía o forma de expresión no necesariamente alternativa (24):

1. El sindicato —la asociación profesional en general— se inserta, con arreglo a fórmulas y procedimientos de variable contenido, en el órgano juzgador, en el tribunal de trabajo. Supuesto de *sindicalización del tribunal juzgador*, que remite como cuestión medular a la relación entre órgano judicial y representación profesional o de clase. Si se repara en que la historia de los procesos de trabajo hasta 1938 ha sido en España la propia de sus tribunales o jurados mixtos —órganos de representación colectiva compuestos por «obreros y fabricantes», según la vieja terminología (25)—, podrá convenirse sin dificultad en la excepcional relevancia que aquella temática presenta para el Derecho procesal español, y no sólo histórica, en la medida en que el debate científico más actual ha recuperado

(23) S. RODOTÀ, *Gli studi di diritto contemporaneo*, en *Gli studi di storia e di diritto contemporaneo* (AQUARONE-UNGARI-RODOTÀ), Milano (Ed. di Comunità), 1968, pág. 108.

(24) Véase en general, GIAN CARLO PERONE, *Partecipazione del sindacato alle funzioni pubbliche*, Padova (Cedam), 1972, págs. 35 y ss.; así también, G. F. MANCINI, *Il sindacato nel nuovo processo del lavoro*, op. cit., pág. 225.

(25) Por todos, JUAN MONTERO AROCA, *Los tribunales de trabajo (1908-1938). Jurisdicciones especiales y movimiento obrero*, Valencia (Pub. de la Universidad), 1976.

la problemática de la representación profesional de empresarios y trabajadores en la dirimencia, arbitral y orgánicamente prejurisdiccional en la propuesta mayoritaria (26), de controversias de trabajo. Baste retener en prueba de lo dicho la reciente incorporación a nuestro ordenamiento de los *Tribunales de Arbitraje Laboral* (27).

Bueno será, no obstante prescindir en este momento de una consideración lineal del supuesto, ajena por completo al propósito medular del presente discurso, introducir una muy breve indicación delimitadora al respecto. La representación profesional o de clase que conoce la historia de nuestros tribunales de trabajo es susceptible, ciertamente, de ser reconducida a un doble ciclo o sistema (28):

A) Sistema de *designación individual* de representantes, propio de los

(26) Véase, recientemente, BERNARDO MARÍA CREMADES SANZ-PASTOR, *El arbitraje en los conflictos de trabajo*, en *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo* (ALONSO OLEA y otros), Murcia (Colegio de Abogados), 1978, págs. 75 y ss.; en general J. F. MERINO MERCHÁN, *Arbitraje laboral*, Madrid (Instituto de Empresa), 1979, págs. 74 y ss. Véase, dentro del debate sindical, propuesta de la Confederación Sindical de CC.OO. en HÉCTOR MARAVALL, *Alternativa a la jurisdicción del trabajo*, en *Gaceta de Derecho Social*, 1978, núm. 89, pág. 25.

(27) El Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero (BOE, 6-2, corrección de errores en BOE, 15-2), sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, procede, por vía de su artículo 4, a la constitución, con sede en las capitales de provincias y localidades donde haya Magistratura de Trabajo, y dentro de aquel Instituto, de *Tribunales de Arbitraje Laboral*, integrados por un presidente —funcionario público, licenciado en Derecho— y dos vocales designados, respectivamente, por los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios —un secretario funcionario público actuará sin voto—. Funcionalmente no parece que se esté sino bajo los principios de rogación o sometimiento voluntario de las partes («los empresarios y trabajadores podrán someter a los Tribunales Arbitrales Laborales todas las controversias, tanto individuales como colectivas de trabajo, que surjan entre ellos, sin otras limitaciones que las que se establezcan reglamentariamente»), ante una instancia jurisdiccional en materia de trabajo, cuyas decisiones («el laudo que dicten los árbitros») son susceptibles de recurso, «en los casos y por los motivos que reglamentariamente se determinen», ante la Magistratura de Trabajo en caso de conflictos individuales o ante el Tribunal Central de Trabajo en el de los colectivos.

(28) Véase, de entre una amplia bibliografía, JUAN DE HINOJOSA FERRER, *El enjuiciamiento en el Derecho del trabajo*, Madrid (*Revista de Derecho Privado*), 1933; JOSÉ PÉREZ SERRANO, *La organización y el funcionamiento de los tribunales de trabajo en la legislación comparada y su posible aplicación a España*, Madrid (Sobrinos de la sucesora de M. Minuesa de los Ríos), 1936, págs. 189 y ss.; MANUEL ALONSO OLEA, *Notas sobre la historia de los procesos de trabajo*, en *Homenaje al Profesor Giménez Fernández*, Sevilla (Pub. Universidad), 1967, vol. II, págs. 565 y ss.; JUAN MONTERO AROCA, *Los tribunales de trabajo (1908-1938) ...*, *op. cit.*, págs. 40-42, 52-53, 65-66, 101 y ss. y 139 y ss.

Tribunales Industriales en su primera andadura, al amparo de su ley constitutiva de 19 de mayo de 1908 (29): los litigantes procedían individual y separadamente a la designación, de entre un «cuerpo de jurados» del territorio, de los representantes de patronos y obreros —designación por sorteo a partir de la ley de 22 de julio de 1922 (30)— que, bajo la presidencia del juez de primera instancia, integraban el Tribunal industrial.

B) Sistema de *designación sindical* de representantes, propio de los *Tribunales Industriales* a raíz de la incorporación de su ley reguladora de 1912 como libro IV del Código del Trabajo de 1926 (31), los *Comités Paritarios* de la Dictadura primorriverista (32) y los *Jurados Mixtos* re-

(29) Ley de 19 de mayo de 1908, «sobre Tribunales Industriales» (*Gaceta*, 20 de mayo): sistema electoral, artículos 7 a 16.

(30) Ley de 22 de julio de 1912, «reformando la de 19 de mayo de 1908 sobre Tribunales Industriales» (*Gaceta*, 23 de julio): sistema electoral de los jurados, artículos 9 a 17; sorteo de jurados, artículo 27, 2.

(31) La incorporación de la Ley de 22 de julio de 1912, reformadora de la de 1908 en la disciplina de los Tribunales Industriales, y no exenta de influencia de la Ley belga de Consejos de *Prud'hommes* de 1910 (ALONSO OLEA, *Notas sobre la historia de los procesos de trabajo*, op. cit., pág. 567), al Código del Trabajo de 1926, como su libro IV («De los Tribunales Industriales», arts. 427 a 498), va a introducir una modificación absolutamente trascendental en la crónica que aquí se reseña. La designación de *jurados* del Tribunal Industrial, de titularidad puramente individual en su origen, en la medida en que son las partes del litigio, patronos y obreros singularmente considerados, quienes actúan aquella determinación, recaerá ahora, a tenor del artículo 438 del Código, en relación con el Real Decreto de 19 de junio de 1924 (*Gaceta*, 22 de junio), sobre reorganización del Consejo de Trabajo y su Comisión permanente, y su Reglamento electoral, aprobado por Real Decreto de 5 de marzo de 1926 (*Gaceta*, 11 de marzo), en las *asociaciones profesionales*. Asociaciones patronales eran, a tales efectos, como tendrían ocasión de reiterar la Real Orden de 7 de abril de 1927, del Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria (*Gaceta*, 14 de abril), al resolver una instancia de la Cámara Oficial Minera de Cartagena, sentando doctrina general sobre la interpretación oficial del artículo 438 del Código, las constituidas con arreglo a la Ley de Asociaciones o a la de Sindicatos Agrícolas y las sociedades civiles o compañías mercantiles que ordinariamente ocuparan más de cien —inicialmente trescientos— obreros. Asociaciones obreras, por su parte, las que se hallaran legalmente constituidas e integradas exclusivamente por obreros, sin que en su funcionamiento existieran injerencias extrañas a la clase.

(32) El sistema de designación profesional o sindical de los vocales integrantes del órgano juzgador se habría de convertir en pauta general para *Comités Paritarios* y *Jurados Mixtos*, que, junto a los Tribunales Industriales, conformarían sucesivamente el supuesto de «dualidad jurisdiccional» en materia laboral, de plena consolidación durante la segunda década de nuestro siglo. Eran las *asociaciones patronales* y *obreras* incluidas en el censo electoral social del Ministerio de Trabajo y Previsión, quienes procedían a designar, dentro del ámbito de la correspondiente industria, oficio, servicio, trabajo o grupo de ellos, en que se hallasen legalmente constituidas, los res-

publicanos (33): la designación de los jurados representantes de obreros y patronos se efectúa ahora, lejos de ser actuada por las partes del litigio, por las asociaciones profesionales incluidas en el censo electoral social del Ministerio de Trabajo, dentro del ámbito de la correspondiente industria, oficio o trabajo en que se hallen constituidas, esto es, por los sindicatos obreros y las asociaciones patronales.

2. El sindicato actúa un papel propio de acción o intervención en el proceso de trabajo, esto es, la condición de parte procesal, pudiéndose hablar en tal caso de *sindicalización de la pretensión*. Supuesto que, de su parte, remite a una delimitación adicional:

A) El sindicato actúa la condición de parte procesal en el ejercicio de derechos o intereses de la propia organización o grupo como persona jurídica —personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, la procesal incluida obviamente, que adquieren hoy en nuestro derecho las asociaciones constituidas al amparo de la ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical, transcurridos veinte días desde el depósito de sus estatutos, si no se insta judicialmente la declaración de no ser

pectivos vocales patronos y obreros que habían de integrar los Comités paritarios locales e interlocales propios de la Organización Cooperativa Nacional —Real Decreto-Ley de 26 de noviembre de 1926 (*Gaceta*, 27 de noviembre), texto refundido, aprobado por Real Decreto-Ley de 8 de mayo de 1929 (*Gaceta*, 14 de marzo)—, con atribuciones jurisdiccionales en materia de despido, amén de las propias de reglamentación del trabajo en el oficio o profesión y de prevención y solución de conflictos industriales. Comités paritarios y comisiones mixtas de trabajo que, a raíz de la Ley de Consejos de conciliación y arbitraje industrial de 19 de mayo de 1908 (*Gaceta*, 20 de mayo), proliferaron en la práctica industrial española de la mano de un desarrollo normativo plural, calificado, no sin razón, de «extremadamente complejo y tumultuoso» (ALONSO OLEA, *Notas sobre la historia de los procesos de trabajo*, op. cit., pág. 576) —baste retener que sólo al amparo del Real Decreto de 5 de octubre de 1922 (*Gaceta*, 8 de noviembre), por el que se dispone «el establecimiento de Comités paritarios para resolver circunstancial o permanentemente los conflictos entre el capital y el trabajo de determinadas industrias o ramos de la producción», se llegan a constituir hasta 1926 un total de 26 organismos paritarios (MONTERO AROCA, *Los tribunales de trabajo (1908-1938)* ..., op. cit., pág. 91).

(33) La elección de los vocales patronos y obreros que, bajo la presidencia de persona nombrada por el Ministerio de Trabajo, integraban los *Jurados Mixtos* dentro de la organización profesional republicana, como órganos paritarios por ramas de la producción con funciones, por lo que aquí interesa, jurisdiccionales en materia de despido y salarios, correspondía asimismo, a tenor del artículo 13 de su Ley constitutiva de 27 de noviembre de 1931 (*Gaceta*, 28 de noviembre), a las respectivas asociaciones patronales y obreras, en términos similares a los propios de los Comités paritarios.

conformes a derecho (34). No se trata, en realidad, sino de la acción que pertenece a toda persona moral (35). Es el caso típico a que aluden Camerlync y Lyon-Caen, de las acciones que tienden, con ocasión de una escisión en el seno de un sindicato, a reivindicar un elemento del patrimonio sindical originario (36); o de las que derivan del contenido obligacional de un convenio colectivo; o, en fin, de las relaciones materiales entre sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales. Supuesto que, en general, no plantea mayor problemática, en cuanto que se está ante una hipótesis habitual de legitimación procesal directa o propia, en que el titular de una relación jurídica material actúa para sí su condición de parte procesal en defensa de aquélla. Con todo, y a falta por el momento de atribución jurisdiccional expresa en nuestro derecho vigente, una vez privada de contenido la vía contencioso-sindical (37), y ante la inexistencia de cauce procesal en la jurisdicción de trabajo a tenor de los términos en que determina su extensión el artículo 1 de la Ley de Procedimiento Laboral, tales cuestiones litigiosas deberán ser sometidas al conocimiento de los tribunales ordinarios con base en la Ley de Enjuiciamiento Civil (38).

B) El sindicato actúa la condición de parte procesal en acciones derivadas de las relaciones individuales de trabajo —contratos de trabajo— de sus adherentes o afiliados. Supuesto de *sindicalización de acciones individuales*, de central interés para la presente indagación y susceptible de operar en un doble ámbito:

a) Actuación del sindicato como parte en la sustanciación de una con-

(34) Artículo 3 de la Ley 19/1977.

(35) Así, JEAN-CLAUDE JAVILLIER, *Droit du travail*, París (Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence), 1978, pág. 178. Así también, J. M. VERDIER, *Syndicats*, volumen V del *Traité de droit du travail*, bajo la dirección de G. H. CAMERLYNCK, París (Dalloz), 1966, pág. 395.

(36) G. H. CAMERLYNCK - G. LYON-CAEN, *Droit du travail*, París (Dalloz), 5.ª ed., 1972, pág. 467.

(37) Véase sobre el tema el muy cuidado análisis de MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE, *¿Tiene la jurisdicción contencioso-sindical sus días contados? Las últimas decisiones de la jurisdicción contencioso-sindical*, en RPS, 1977, núm. 114, págs. 170 a 185, y *La jurisprudencia contencioso-sindical termina. ¿Pervive aún la jurisdicción sindical? Dilaciones incomprensibles del proceso de reforma sindical*, en RPS, 1978, núm. 119, págs. 175 y ss.

(38) Véase argumentación paralela, respecto del régimen jurídico sindical, en MANUEL ALONSO OLEA, *Derecho del trabajo. Apéndice a la cuarta edición*, Madrid (Facultad de Derecho, Univ. Complutense), 1977, págs. 67-68, y *Quinta edición, revisada*, Madrid (Facultad de Derecho, Univ. Complutense), 1978, págs. 403-405.

troversia individual de trabajo en atención a la presencia de un *interés sindical* o de clase a defender; y

b) Actuación del sindicato en idéntico supuesto en defensa de un interés puramente *individual* del trabajador. Ambas hipótesis serán objeto, seguidamente, de la atención debida.

II. ACTUACION SINDICAL DE LA CONDICION DE PARTE EN ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO (1): TUTELA DEL INTERES SINDICAL O DE CLASE

1. *Causa propia para legitimar e interés colectivo de la profesión*

Que la legitimación de parte en el proceso de trabajo haya sido tradicionalmente una legitimación directa no significa otra cosa, por decirlo con Guasp, que se ha deferido en virtud de la titularidad activa o pasiva de la relación jurídica deducida en el litigio (39). Las acciones procesales de trabajo son así, en la vieja terminología recordada por Alonso Olea, acciones privadas respecto de las que es preciso «causa propia» para legitimar (40). «Propiedad» de la causa que se hace identificar, de modo exclusivo y excluyente, con el interés individual y subjetivo que caracteriza la posición material de cada una de las partes en el contrato de trabajo. No otra es, inequívocamente, la noción que traduce en nuestro ordenamiento la normativa definitoria de la extensión y límites de la jurisdicción de trabajo. Será así, a tenor del artículo 1 LPL —si se prescinde de otros sujetos relacionados en la norma con la acción de la seguridad social—, la condición de *trabajador* o de *empresario*, ambos en cuanto sujetos del contrato individual de trabajo, el parámetro determinante, en virtud del criterio de la «calidad de las personas», de la atribución competencial en favor de la jurisdicción de trabajo. La irrelevancia de este criterio personal o subjetivo en la determinación de la materia contenciosa laboral, en la medida en que, como señala Alonso Olea, las calidades personales mencionadas no operan en abstracto, sino en presencia de un contrato de trabajo o de una relación de seguridad social —lo que no supone sino conceder a la «materia del asunto» la efectiva virtualidad en

(39) JAIME GUASP, *Derecho procesal civil*, I, Madrid (Instituto de Estudios Políticos), 3.ª ed., 1968, pág. 186.

(40) MANUEL ALONSO OLEA, *Derecho procesal del trabajo*, Madrid (Instituto de Estudios Políticos), 3.ª ed., 1976, pág. 31; así también en *Derecho del trabajo*, 5.ª ed., *op. cit.*, pág. 553.

aquella determinación (41)—, no comporta, es claro, la eliminación de las condiciones de trabajador o empresario, sino, antes al contrario, su rotunda afirmación.

Se está, con todo, ante una concepción reductora e individualista, propia de un estadio exultantemente liberal y paleocapitalista de las relaciones de trabajo, que desconoce a la postre la significación genuina del hecho sindical, cuando no las conquistas normativas históricas del sindicato en la defensa judicial del interés colectivo. El derecho francés había de resolver en sentido positivo, ya en 1920, la cuestión largamente debatida acerca de la capacidad del sindicato a *agir en justice* para defender el interés colectivo de la profesión en su conjunto. Los sindicatos «pueden, ante todas las jurisdicciones, ejercitar todos los derechos reservados a la parte civil, en relación con los hechos que supongan un perjuicio directo o indirecto al interés colectivo de la profesión que representen». La ley de 12 de marzo de 1920 proveía así, con semejante norma —hoy artículo L. 411-11 *Code du travail*— a garantizar, frente a la opinión de que la idea misma de interés o perjuicio colectivo es radicalmente falsa, en todo caso no otra que la resultante de una mera adición de perjuicios individuales, la procedencia de una acción profesional, colectiva o sindical en sede de tutela de intereses colectivos, legitimando de una vez por todas la doctrina jurisprudencial, que, ya desde un célebre *arrêt* de la *Cour de Cassation* de 1913, a duras penas venía abriéndose camino frente a las tesis contrarias amparadas en el espíritu restrictivo de la ley 1884 (42). La aportación inicial a la elaboración conceptual del *interés colectivo* —noción que serviría con el tiempo como base de sustentación en la construcción del derecho colectivo del trabajo— se había producido, pues, en el seno del debate jurídico francés, de la mano de la argumentación general en

(41) MANUEL ALONSO OLEA, *Derecho procesal del trabajo*, *op. cit.*, págs. 26-27; del mismo autor, *Derecho del trabajo*, *op. cit.*, págs. 548-549.

(42) La interesante evolución de la jurisprudencia francesa sobre la materia, entre los años 1884 —Ley de 21 de marzo, sobre derecho de asociación para los sindicatos profesionales— y 1920, puede seguirse a través de H. CAPITANT y P. CUCHE, *Précis de législation industrielle*, *op. cit.*, págs. 106-111. Véase así también, GEORGES BRY, *Les lois du travail industriel et de la prévoyance sociale. Législation ouvrière*, *op. cit.*, págs. 577 y ss. Sobre el debate doctrinal en torno a la procedencia de la «acción sindical» en defensa del interés colectivo de la profesión véase, en particular, PAUL PIC, *Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières*, *op. cit.*, págs. 271 y ss. Abundante bibliografía sobre el tema, en el contexto de la elaboración de una propuesta de modificación en la legislación sobre los sindicatos profesionales, en FRANCESCO CARNELUTTI, *Sulla capacità a stare in giudizio dei sindacati professionali in Francia*, en *Riv. Dir. Comm.*, 1910, I, págs. 988 y ss.

favor de la legitimación del sindicato para actuar procesalmente en interés de la profesión (43).

La defensa de la *individualidad* de la causa propia para legitimar se había de situar acto seguido, una vez perdida la batalla contra el interés colectivo y la procedencia de la acción sindical de tutela, en el plano de la separación entre interés individual y colectivo: la lesión de un derecho o interés individual, en que resulte directamente perjudicado tan sólo un singular trabajador y no la profesión entera, abrirá las puertas a una acción individual de la persona lesionada y no —se dirá— a la tutela judicial por parte del sindicato. Interés del individuo e interés del grupo en la sustanciación de controversias de trabajo son así situados, por hipótesis, en esferas de actuación separadas e impermeables, cuando no tendencialmente encontradas.

2. *Interés individual e interés sindical en la controversia de trabajo*

No parecen infundadas, sin embargo, las opiniones que cuestionan, bien que con variable fortuna, una contraposición tajante entre el plano individual y el colectivo en los conflictos de trabajo. Lo que en sede teórica puede llegar a ser «impecable» construcción, no deja de ofrecer numerosas vías de agua en el plano de la confrontación empírica con la realidad social. Y ello, más aún, si se prescinde de los inevitables supuestos «paradigmáticos» que ofrecen un menor campo a la crítica, para contemplar el buen número de situaciones intermedias que la realidad ofrece al intérprete. No parece, en verdad, a poco que se reflexione, sino que las presuntas controversias de trabajo *exclusivamente individuales*, esto es, pretendidamente privadas de cualquier incidencia sobre el interés de los grupos a los que las partes en litigio pertenecen, existan probablemente sólo en lo que se ha denominado «equipaje cultural de los juristas» y, de modo particular, de los estudiosos del proceso civil (44).

El sindicato es, ciertamente, instancia diversa de la que constituye el trabajador individual. Es, en cuanto asociación —la asociación como forma organizativa preponderante de sujeto sindical (45)—, un ente con personalidad distinta de los trabajadores por cuenta ajena asociados. Ahora

(43) Así, JAIME MONTALVO CORREA, *Fundamentos de Derecho del trabajo*, Madrid (Civitas), 1975, pág. 265.

(44) G. F. MANCINI, *Il sindacato nel nuovo processo del lavoro*, op. cit., pág. 228.

(45) Véase inexcusablemente sobre el tema MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO, *El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales*, en *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, op. cit., págs. 35 y ss., 51 a 69 en particular.

bien; no es ya sólo, sin embargo, que el sindicato se conforma de modo inexcusable a partir de los trabajadores adheridos, esto es, que su «sustrato originario lo forman precisamente las personas físicas asociadas» (46), sino que, más aún, la organización sindical constituye, si sintoniza con su misión estructural propia dentro del modo de producción capitalista, la expresión genuina de la clase trabajadora —plural en la medida en que el interés objetivamente unitario de la misma se manifiesta a través de ideologías, estrategias o tácticas diversas—, la única instancia, en fin, capaz de racionalizar y sintetizar las prácticas emancipatorias necesarias. El interés sindical es así el interés del trabajador en su traducción colectiva, no ya el interés del grupo o la categoría, sino el interés de la clase. El interés del trabajador no deja de ser, correlativamente, el propio interés del sindicato.

Cuantas manifestaciones normativas han sancionado a lo largo de la historia del enjuiciamiento laboral en Derecho español la presencia del sindicato en el proceso de trabajo no han dejado de reconocer, cuando menos de modo implícito, la existencia de *interés sindical*, colectivo o de clase, dimanante, al igual y al propio tiempo que el del singular trabajador afectado, de la sustanciación procesal de las controversias derivadas del contrato de trabajo de los trabajadores afiliados. Particularmente intensa fue así, por retener tan sólo un supuesto de notoria importancia, bien que sin llegar a la atribución de la condición de parte procesal al sindicato, la intervención que se concedía a las asociaciones obreras y patronales en la tramitación del proceso ante las *Comisiones Paritarias y Mixtas del trabajo en el comercio de Barcelona*. A tenor de los Estatutos de la organización, aprobados por Orden Ministerial de 7 de diciembre de 1926 (47), el espacio procesal de la asociación profesional —obrero o sindical por lo que aquí interesa— en la tramitación de las reclamaciones ante las Comisiones Mixtas contaba con una vía de expresión plural:

1) La demanda debía ser presentada sólo por conducto de la asociación sindical correspondiente, a la que había de comunicarse, en su caso, la falta de comparecencia del reclamante a los efectos de ratificar él personalmente el contenido de la demanda (arts. 77 y 79);

2) los acuerdos y fallos recaídos en el seno del comité y comisiones debían, así también, ser notificados, amén de al interesado individual, a la asociación por cuyo conducto se había formulado la reclamación (arts. 89 y 91);

(46) MANUEL ALONSO OLEA, *Derecho del trabajo*, op. cit., pág. 378.

(47) *Gaceta* de 23 diciembre.

3) esta asociación podía, en fin, y se trata de una posibilidad verdaderamente trascendente a los efectos de cuanto ahora interesa resaltar, interponer «recurso de revisión» ante el pleno de la Comisión Mixta (art. 95) —una apelación en realidad, como ha señalado Montero Aroca (48)—, a la par que cualquiera de las partes, contra el fallo dictado por la ponencia-tribunal de la Comisión.

Una pretendida separación tajante, traumática incluso, en el seno de la controversia de trabajo, entre interés singular e interés colectivo, reposará siempre, cualquiera que sea el criterio racionalizador con que se aborde, sobre límites en gran medida movedizos y, en cuanto tal, imprecisos y equívocos. Intento que, en cualquier caso, habrá de tropezar con una noción interpuesta: la eventual *pluriofensividad* del incumplimiento empresarial (49). Una misma actuación lesiva para un derecho o interés de titularidad individual no es infrecuente que afecte de modo simultáneo, amén de a la esfera subjetiva del propio trabajador, al grupo sindical en que éste se inserta. La coloración sindical o colectiva de controversias de trabajo de carácter formalmente individual no deja de ser especialmente intensa en el caso de lesión de determinados derechos, caracterizados ya por la condición del sujeto que exhibe su titularidad, ya por su contenido material, ya, en fin, por el procedimiento de su gestación, que justifica la presencia del sindicato en su tutela jurisdiccional, *supuesta por hipótesis una relación de afiliación con el trabajador afectado*. Tres son los supuestos que, cuando menos, se estima alineados con notoriedad dentro de esta perspectiva, sobre los que con algún detalle se reflexionará a continuación: derechos individuales de representantes sindicales en la empresa, derechos colectivos de titularidad individual de cualquier trabajador y, finalmente, derechos individuales establecidos por los grupos en el ejercicio de su autonomía normativa (negociación colectiva).

1) *Derechos individuales de representantes sindicales en la empresa.*

Una doble hipótesis normativa contenida en el Decreto de 23 de julio de 1971, por el que se regula el régimen jurídico de garantías de los cargos sindicales electivos de la hoy extinta Organización Sindical Española —disposición todavía vigente en buena parte en la actualidad— ponía, equivocadamente de manifiesto la existencia de un *interés sindical* propio, al mar-

(48) JUAN MONTERO AROCA, *Los tribunales de trabajo (1908-1938) ...*, op. cit., página 99.

(49) UMBERTO ROMAGNOLI, *Il ruolo del sindacato nel processo del lavoro*, op. cit., pág. 261.

gen del individualmente esgrimible por el trabajador lesionado, en la sustanciación procesal de controversias individuales en materia de garantías relacionadas con la «resolución o alteración del contrato de trabajo o medidas disciplinarias» de los representantes sindicales en la empresa: 1) posibilidad en favor de la organización profesional de que sea miembro el representante sindical de comparecer como «coadyuvante», en caso de despido o sanción inferior contra el mismo, en el correspondiente proceso, siempre que se acredite *interés* en la cuestión planteada (art. 6 h); 2) iniciación por el sindicato o entidad sindical correspondiente, con ocasión de discriminación o represalia dirigidas contra el representante, del proceso tendente a remover las consecuencias de los «actos u omisiones realizados por el empresario u otra persona en su nombre que impidan o dificulten el normal y libre ejercicio de las funciones propias del cargo sindical o perjudiquen sus intereses o derechos laborales dentro de la empresa», pudiendo aquellos entes sindicales comparecer en el procedimiento «cuando entiendan que la trascendencia de los hechos afecta a los intereses reconocidos en sus estatutos» (art. 8). Norma que, naturalmente, tiene su patrón, salvando distancias y contextos precisos, en el artículo 28 del *Statuto* italiano de 1970.

La cuestión inmediata a resolver se nos ofrece bajo el planteamiento siguiente: ¿pueden las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la ley de 1 de abril de 1977 utilizar el espacio procesal atribuido al sindicato por el Decreto de garantías referido? El punto de contacto entre ambas realidades normativas no es otro, ciertamente, que la expresa remisión efectuada por el R. D. 3.149/1977, de 6 de diciembre, sobre elección de representantes de los trabajadores en el seno de las empresas: las «funciones y garantías» de delegados de personal y miembros del comité de empresa serán, hasta tanto no se cuente con la regulación legislativa que se anuncia, no otras que las «reconocidas a los enlaces y jurados» (disp. trans.); no otras, esto es, que las recogidas en el Decreto de garantías de 1971.

Aun así, una respuesta negativa al interrogante formulado cuenta, de su parte, con importantes argumentos: *a)* la contemplación de dos realidades sindicales diversas y aun contrapuestas —el Decreto de garantías de 1971 refiere una organización sindical única y obligatoria, de colaboración con los poderes públicos, mientras que el vigente panorama sindical se articula sobre la libertad y pluralidad, en cuyo seno se alimenta un sindicalismo de clase y oposición— debe impedir el juego de inapropiadas extrapolaciones, así como la utilización de cauces pensados para supuestos diferentes; *b)* habrá que distinguir, en cualquier caso, entre garantías individuales de representantes sindicales de carácter electivo reguladas por el

Decreto de 1971, que son las que efectivamente subsisten al amparo de la remisión normativa apuntada, y atribuciones de competencia a las organizaciones sindicales, también recogidas en el Decreto de 1971 —así, la iniciación sindical del proceso a que se refiere el artículo 8 de la norma—, pero que exceden de la consideración de «garantías» personales y que, en cuanto tal, si se acepta el razonamiento, no han de reputarse subsistentes; c) en última instancia, el tema planteado se reduce al supuesto de discriminación o represalias sufridas por el representante, en cuanto que el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, ha terminado con la virtualidad del primero —en caso de despido del representante sindical— de los contemplados por la norma tantas veces citada de 1971.

Con todo, no faltarían razones que, con cierta credibilidad, pudieran alimentar una hipótesis contraria a la que se acaba de exponer. Por lo pronto, el tenor de la fórmula de remisión adoptada en cuanto a «funciones y garantías» por el R. D. 3.149/1977, cuyos redactores a buen seguro que retuvieron las implicaciones normativas plenas de un reenvío en bloque, no parece abonar una aplicación parcelada de la norma en la materia. Pero es que, adicionalmente, la iniciación sindical del proceso tendente a remover las consecuencias de los actos empresariales constitutivos de discriminación o represalias para el trabajador representante, que contempla el artículo 8 del Decreto de 1971, se configura sistemáticamente, por la singular inserción del precepto en la división capitular de la disposición, como *garantía* relacionada con «la resolución o alteración del contrato de trabajo o medidas disciplinarias» del representante sindical en la empresa (arts. 6 a 12), y, por tanto, se puede entender, como garantía dejada en vigor transitoriamente por el Decreto de elecciones sindicales de 1977.

Las reflexiones que proceden tienen, sin embargo, sus días contados. El proyecto de ley sobre «regulación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa», de proceso parlamentario polémico y doloroso (50), no concluido al tiempo de la reciente disolución de las Cámaras legislativas por decisión del Presidente del Gobierno (51), sitúa el cuadro

(50) Véase *proyecto de ley* en *Boletín Oficial de las Cortes* núm. 48, del 16 de enero de 1978; debates en la Comisión de Trabajo del Congreso en *Diario de sesiones del Congreso de los Diputados* núms. 48, 54, 58, 73 y 79, correspondientes a las sesiones celebradas entre el 25 de abril y el 1 de junio de 1978; *Dictamen* de la Comisión de Trabajo —último trámite parlamentario dentro de la legislatura— en BOC número 115, 21 de junio de 1978.

(51) Real Decreto 3.073/1978, de 29 de diciembre (*BOE* 1-1-79), de disolución del Congreso de los Diputados y del Senado y de convocatoria de elecciones generales.

de garantías de los trabajadores que ostenten cualquiera de las representaciones contempladas —delegados de personal, miembros del comité de empresa y delegados de las secciones sindicales—, en el caso de despido u otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves por causa distinta de la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, en la tramitación de un expediente contradictorio con audiencia del trabajador y del órgano representativo a que pertenezca, así como informe preceptivo de la Inspección de Trabajo (52). La ausencia en la nueva legislación de una norma similar al artículo 8 del Decreto de garantías de 1971 constituirá, en su caso, blanco notorio para una crítica que esgrima las imputaciones de norma trasnochada incapaz de sintonizar con la exigencia sindical del momento presente. Porque lo cierto es que el representante sindical en la empresa —o de los trabajadores, si se encuentra afiliado a una organización sindical— aglutina, como paladinamente reconocía, bien que para contexto diverso del que aquí se quiere reivindicar, el artículo 2 c) del Decreto de 1971, un doble plano: el de sus propios derechos e intereses en cuanto trabajador individual y el del *interés sindical* confiado a su cargo, en cuya tutela jurisdiccional no parece excesivo, antes al contrario, comprometer al sindicato a que aquél se haya adherido.

2) *Derechos colectivos de titularidad individual de los trabajadores.*

Que interés individual e interés sindical en la controversia de trabajo no son a menudo sino dos planos superpuestos de una misma realidad, y no dos realidades encontradas, se hace particularmente notorio en el ejercicio por parte de los singulares trabajadores de derechos como los de libertad sindical —en su contenido individual— o de huelga, ambos de titularidad individual en nuestra realidad constitucional. Un atentado al ejercicio de la libertad sindical, o del derecho de huelga, dirigido contra un miembro del grupo se traduce, señaladamente, en una lesión de la libertad de actuar del propio grupo (53). Tal es el caso, señaladamente, de actos discriminatorios expresivos de una conducta antisindical por parte del empresario, tales como —contemplados en el artículo 1 del Convenio número 98 de la OIT, sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva— sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se adhiera a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato, o despedir a un

(52) Artículo 29 del *Dictamen* de la Comisión de Trabajo del Congreso sobre el proyecto de ley, BOC núm. 115, 21 de junio de 1978.

(53) Así, UMBERTO ROMAGNOLI, *Il ruolo del sindacato nel processo del lavoro*, op. cit., pág. 261.

trabajador o perjudicarle en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. ¿Se puede sostener con solvencia en tales supuestos, constitutivos formalmente de controversias de carácter individual, que no concurre un interés legítimo del grupo en la sustanciación procesal de aquélla y en su solución específica? ¿Se puede mantener idéntica opinión en caso del despido o sanción inferior de un trabajador individual en base a su participación activa en una huelga presuntamente ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal del trabajo, al amparo del artículo 33 j) del Real Decreto Ley 17/1977? En casos como éstos, el interés propio del sindicato en la decisión que judicialmente pueda adaptarse respecto de la pretensión del trabajador afiliado y directamente afectado por el acto empresarial es claro que postula su legítima intervención en el proceso de tutela del interés sindical presuntamente vulnerado.

3) *Derechos individuales establecidos por los grupos en el ejercicio de su autonomía normativa (negociación colectiva).*

Se parte, en esta ocasión, de considerar que entre la formación y la aplicación de un convenio colectivo no existe separación decisiva, en el sentido de que ambos son momentos de un *continuum* que implica a todos, grupos o partes del convenio e individuos obligados, bien que no siempre con idénticas motivaciones (54). Así, por ejemplo, cuando un oficial de fabricación contesta en Alicante la interpretación empresarial de la cláusula relativa a rendimiento e incentivo salariales del convenio colectivo de ámbito interprovincial para las industrias del calzado, homologado por resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de julio de 1978 (55), y traído a colación en este lugar por su carácter de adelantado en materia de pactación de la acción sindical en la empresa, no cabe duda que, sea o no consciente, pone en juego el interés de sus compañeros profesionales de oficio de fabricación de calzado de Baleares, Guipúzcoa, Logroño, Barcelona o Madrid —por citar provincias de señalada implantación de la industria—, aunque no fuese sino por la «eficacia nomotética» (56) que la sentencia que pueda dictarse en el litigio presente a los ojos de los Magistrados de trabajo, la Administración laboral, los directores de personal o los líderes sindicales de tales lugares. La controversia formalmente indivi-

(54) Así, G. F. MANCINI, *Il sindacato nel nuovo processo del lavoro*, op. cit., pág. 228; así, también, ANTONIO MARTONE, *Sindacato e processo*, op. cit., pág. 101.

(55) BOE de 11 de julio de 1978.

(56) G. F. MANCINI, *Il sindacato nel nuovo processo del lavoro*, op. cit., pág. 228.

dual planteada ante la Magistratura de Trabajo de Alicante se presenta así como un contencioso generalizado que afecta a los 65.000 trabajadores del calzado cubiertos por el convenio colectivo interprovincial. Y el convenio interprovincial con 65.000 trabajadores afectados significa las centrales sindicales —CS de CC. OO., UGT y USO— que lo han negociado y que por una serie de razones —adquirir posición de fuerza respecto a la contraparte de cara a futuras negociaciones, garantizar su hegemonía y prestigio ante la base, imprimir uniformidad en el tratamiento de cuestiones litigiosas homogéneas, etc.— están vitalmente interesadas en una aplicación uniforme y favorable de las cláusulas contractuales (57). Se está queriendo significar, ciertamente, una vez más, la aguda permeabilidad de las categorías interés individual e interés sindical en determinadas controversias individuales de trabajo.

El Derecho francés conoce precisamente en este ámbito de la aplicación del convenio colectivo un importante supuesto de sindicalización de acciones individuales de trabajo. A tenor del artículo L. 135-4 del *Code du travail* —precepto redactado conforme a la ley de 13 de julio de 1971—, las organizaciones sindicales «cuyos miembros están obligados por un convenio colectivo de trabajo, pueden ejercer todas las acciones que nazcan de este convenio en favor de sus miembros, sin necesidad de justificar un mandato del interesado, con tal que éste haya sido advertido y no haya declarado su oposición», pudiendo el interesado en todo caso intervenir en la instancia iniciada por el grupo. De la solución del litigio individual emana ciertamente un interés colectivo que defiende el sindicato y justifica su causa propia para legitimar (58).

III. ACTUACION SINDICAL DE LA CONDICION DE PARTE EN ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO (2): TUTELA DEL INTERES INDIVIDUAL

1. Representación sindical

La actuación procesal por el sindicato de una pretensión individual —de un trabajador individual— puede prosperar, sin necesidad del recurso al interés sindical o de clase, sin más que aplicar al ámbito del proceso

(57) Así, G. F. MANCINI, *Il sindacato nel nuovo processo del lavoro*, op. cit., pág. 228.

(58) Sobre el alcance práctico del artículo L. 135-4 *Code du travail*, limitado por alguna jurisprudencia de la *Cour de cassation*, véase J. C. JAVILLIER, *Droit du travail*, op. cit., págs. 179-180.

una figura jurídica general, no otra que la mecánica de la representación voluntaria o apoderamiento. Regla clásica de procedimiento ha sido así, como se ha tenido ocasión de apuntar, que nadie sin mandato puede ejercer una acción en lugar de otra persona. La representación constituye, precisamente, un supuesto de legitimación procesal indirecta en que el ordenamiento jurídico admite que una persona pueda actuar como parte en un proceso concreto, aunque no sea sujeto de las relaciones materiales deducidas (59): el legitimado indirecto o representante actúa como parte procesal en nombre y representación de otro. Al amparo del artículo 10 LPL, a cuyo tenor los litigantes podrán comparecer en juicio por sí o debidamente representados, el trabajador individual podrá otorgar una representación voluntaria en favor de su organización sindical, que actuará procesalmente de acuerdo con las reglas propias de las personas jurídicas.

Un supuesto singular de representación sindical en el proceso de trabajo es el contemplado en la iniciación de los juicios por despido ante los *Jurados Mixtos de trabajo* por su ley constitutiva de 27 de noviembre de 1931. Sólo el obrero perjudicado, o en su representación la asociación profesional de que fuese miembro o persona de su misma clase, podía a tenor del artículo 47.2 de la ley entablar la demanda por despido ante el jurado mixto o sección correspondiente del mismo (60). De la redacción del precepto parecía desprenderse, sin esfuerzo, que semejante representación derivaba del mero hecho de ser el trabajador despedido miembro de la asociación, sin necesidad de apoderamiento específico alguno (61). Extremo que, sin embargo, no tardaría en quedar desmentido por la práctica judicial y administrativa. Por una parte, la inadmisibilidad a trámite de las demandas por despido firmadas únicamente por el presidente de la asociación sindical había de ser pauta jurisdiccional frecuente, exigiéndose por lo común la firma conjunta del presidente y del obrero despedido (62). El Ministerio de Trabajo requería, por lo demás, con ocasión de conocer

(59) Véase JAIME GUASP, *Derecho procesal civil*, I, op. cit., pág. 186.

(60) Véase sobre el tema GUILLERMO CABANELLAS, *Enjuiciamiento en los Jurados Mixtos*, Madrid (Editorial Castro), s/f (posterior a 1934), págs. 78-79. Sobre el régimen material del despido, MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO, *El despido en el derecho de la II República*, en *Homenaje al Profesor Giménez Fernández*, II, op. cit., págs. 441 y ss.; una segunda versión del estudio, *El régimen jurídico del despido (II)*; *leyes de contrato de trabajo y de jurados mixtos*, en RPS, 1968, núm. 77, págs. 57 y ss.

(61) Así, MANUEL ALONSO OLEA, *Notas sobre la historia de los procesos de trabajo*, op. cit., pág. 583.

(62) Así lo acredita, respecto de estudios realizados en los archivos de expedientes de los Jurados mixtos de Valencia, JUAN MONTERO AROCA, *Los tribunales de trabajo (1908-1938)*..., op. cit., pág. 155, nota 104.

de los recursos interpuestos contra las decisiones de los jurados, que aquella representación fuese otorgada por escrito (63). La intervención del sindicato se reducía exclusivamente, así, a la presentación de la demanda, a la mera incoación del proceso, sin que a lo largo de su sustanciación fuera exigida su presencia en momento alguno. La ley concedía, de modo sistemático, el carácter de parte en el proceso —la condición de actor— al obrero despedido, que es quien debía comparecer en juicio, por sí solo, o bien acompañado por alguna persona que le defendiera y representase, «siempre que pertenezca a la asociación de que sea miembro el obrero despedido o a su clase y profesión». La actuación del sindicato en este supuesto ha permitido ver en él un germen de las «demandas de oficio» que contemplan los artículos 133 y ss. LPL o, cuando menos, la consideración de estas últimas como sustitutivos de la facultad de iniciación del proceso que la Ley de 1931 atribuía, en los términos expuestos, a la asociación profesional (64).

Con todo, el supuesto de representación sindical más importante de los conocidos en nuestro derecho histórico es el recogido por la ley de 8 de abril de 1932, de asociaciones profesionales (65). Se facultaba así directamente a las asociaciones profesionales para, a tenor de su artículo 19, 9.^a), «comparecer, por medio de representantes legales, ante los Tribunales y los organismos mixtos..., bien en nombre propio o en representación delegada de sus socios, cuando éstos o alguno de ellos hayan de comparecer como demandantes o demandados», actuación que no impedía a los interesados «renunciar en cualquier momento a la representación sindical, desistir de la demanda (o) defenderse por sí mismo, por medio de letrados o procuradores o por hombres buenos, elegidos libremente, conforme dispongan las leyes». Precepto de confusa redacción que no dejaba de alimentar una

(63) Así, la Resolución de 7 de marzo de 1934, a cuyo tenor, «si bien puede representar al obrero demandante la Asociación a que pertenezca o una persona de de su misma clase, tal representación ha de ser otorgada por escrito». Así también, respecto de la personalidad para plantear recursos, Resoluciones de 9 de diciembre de 1933 y 8 de marzo de 1934... «firmado el recurso por persona distinta del recurrente, sin que en el juicio ni en el recurso aparezca justificado que éste haya otorgado a aquélla su representación, procede rechazarlo...» (los subrayados son nuestros). Tales resoluciones, en MARIANO GONZÁLEZ-ROTHVOSS, *Anuario español de política social. Legislación del trabajo. Jurisprudencia. Bases de trabajo de los Jurados Mixtos. Estadísticas. Bibliografía social*, Madrid (Sucesores de Rivadeneyra), 1934-1935, págs. 1651 y 1654, respectivamente.

(64) Así, MANUEL ALONSO OLEA, *Notas sobre la historia de los procesos de trabajo*, op. cit., pág. 583.

(65) *Gaceta* de 14 de abril.

doble interpretación, en función de si la expresión «cuando estos o alguno de ellos hayan de comparecer como demandantes o demandados» hubiera de ser referida *conjuntamente* a la actuación en «nombre propio» y en «representación delegada de sus socios», o *tan sólo* a esta segunda posibilidad. La primera hipótesis interpretativa ampara con certeza la atribución a la asociación profesional de un interés propio en la controversia individual de trabajo, pudiendo actuar procesalmente ya en *nombre* del mismo —lo que a todas luces habría de suponer la legitimación del sindicato (de la asociación profesional) como parte en una controversia individual de trabajo—, ya en virtud de *representación* voluntaria de los afiliados. Al amparo de la segunda de las opciones hermenéuticas en liza, el precepto comprende dos atribuciones diversas: una, concretada en la posibilidad de la asociación profesional de accionar en nombre propio como tal persona jurídica para el reconocimiento de sus derechos; otra distinta, en la posibilidad de representar a sus afiliados en sus litigios individuales en virtud de un apoderamiento singular. Interpretación esta última que habría de imponer su tenor tradicional desde un primer momento. «Pudiera parecer, por la simple lectura del artículo —apostillaba Hinojosa Ferrer en 1933—, que la actuación de la sociedad puede continuar por el interés social que entraña toda controversia de esta índole; pero nada autoriza para pensar que fuese éste el propósito del legislador, y *la intervención de un tercero en el litigio en nombre propio quebrantaría los más elementales principios del procedimiento*» (66).

2. Actuación sin mandato

Todavía es posible la intervención procesal del sindicato en controversias individuales de trabajo sin que medie un mandato especial del interesado y sin que la coloración sindical de la controversia resulte a todas luces intensa. En tales supuestos, cuyo ejemplo paradigmático bien pudiera ser, dentro del derecho comparado más próximo, el artículo L. 721-19.2 del *Code du travail* francés, en relación con los trabajadores a domicilio, se apoyará, por lo demás, un argumento adicional —el sindicato *procureur* de los intereses individuales (67)— en contra de la división hermética entre interés individual e interés colectivo, o, si se prefiere, en favor de su insoslayable permeabilidad. Los sindicatos franceses pueden a buen seguro, a tenor de la norma indicada, «ejercer las acciones que, en virtud de las

(66) JUAN DE HINOJOSA FERRER, *El enjuiciamiento en el Derecho del trabajo*, op. cit., pág. 94 (el entrecomillado es nuestro).

(67) Así, J. M. VERDIER, *Syndicats*, op. cit., págs. 396 y ss., 399 en particular.

disposiciones relativas a los trabajadores a domicilio, procedan en favor de cada uno de sus miembros, sin tener que justificar un mandato del interesado, con tal que éste haya sido advertido y no haya declarado su oposición», siendo así que «el interesado puede en todo momento intervenir en la instancia promovida por el sindicato». El sindicato es así reclamado por el legislador en ayuda de un trabajador individual que, por las especiales características del medio y condiciones en que se presta el trabajo, se estima que se encuentra aislado e indefenso.

IV. PROPUESTA GENERAL

La atribución al sindicato de capacidad procesal para intervenir en controversias derivadas del contrato de trabajo de sus trabajadores afiliados es obvio que depende, a fin de cuentas, de una decisión del legislador, cuyos eventuales términos sugieren, a la vista de lo expuesto hasta el presente, la siguiente propuesta general:

1) Reconocimiento del *interés sindical* o de clase inherente a determinadas controversias derivadas del contrato de trabajo de los trabajadores sindicados.—la identificación de *cuáles* podrá atenderse con la mera referencia a la efectiva concurrencia de un interés sindical o colectivo en la controversia— y consiguiente atribución de legitimación directa al grupo sindical para tales supuestos, esto es, de causa propia para legitimar en «pleitos individuales».

2) La situación de *pluralidad* de partes en idéntica posición y controversia que se produce (68) —trabajador individual y sindicato por un lado, como colitigantes en posición procesal común, frente a empresario por otro— parece aconsejar que el papel procesal del sindicato adopte, en vez de una relación de igualdad de planos propia del litisconsorcio facultativo o voluntario, ya activo o pasivo, la figura del *coadyuvante*, esto es, de una *intervención procesal adhesiva*. La figura del coadyuvante, no conocida con carácter general por la LEC, que habla en ocasiones del término —artículos 1.276, 1.328 o 1.394, todos ellos en materia de concurso de acreedores o quiebra—, bien que refiriendo en realidad, como ha señalado la mejor doctrina procesalista (69), supuestos de litisconsorcio, comporta de suyo un supuesto de adhesión procesal, cuyo juego singular posibilita señalada-

(68) Sobre la pluralidad de partes en el proceso de trabajo véase, en general, JUAN MONTERO AROCA, *Las partes en el proceso de trabajo: capacidad y legitimación*, en *Rev. Dcho. Procesal Iberoamericano*, 1975, núms. 2-3, págs. 529 y ss.

(69) JAIME GUASP, *Derecho procesal civil*, vol. I, *op. cit.*, págs. 208-209.

mente el art. 121 LPL, en el ámbito de los procesos especiales de seguridad social, en favor de las entidades gestoras que tengan interés en el pleito (70), así como, en el propio de los procedimientos judiciales establecidos en la ley 19/1977, de 1 de abril, de asociación sindical, el R. D. 1.048/1977, de 13 de mayo (71). Las partes no aparecen en tal caso situadas en un mismo plano, propio de las figuras de litisconsorcio o tercería, sino en planos distintos, de respectiva supra y subordinación: un sujeto se halla ligado secundariamente a la posición de otra parte principal, cooperando o colaborando con ella de modo instrumental, simplemente mediante su intervención en un momento del desarrollo del proceso —pretensión principal y pretensión adhesiva— (72).

3) En caso de inacción del trabajador individual en la controversia apuntada —de notoria trascendencia sindical—, la intervención del sindicato en el procedimiento podría hacerse valer técnicamente a través del instituto de la *sustitución procesal*, en la que el sindicato, amén de defender un interés propio y actuando por sí como parte procesal legitimada —y no en nombre ajeno como el representante—, atiende de modo simultáneo a intereses que pertenecen a quien o puede o no quiere hacerlos valer (73).

Mantener alejado al sindicato de la posibilidad de legitimación directa, cualquiera que sea la opción técnica seleccionada, en controversias individuales de trascendencia sindical o colectiva, sobre la base de principios y normas procedentes de un estadio cultural individualista, supone, a la postre, vaciar de contenido la legislación de promoción del sindicato en que se halla comprometido el Estado democrático moderno. El reconocimiento que efectúa el artículo 7 de la Constitución española, en el sentido

(70) Artículo 121 LPL: «Las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, siempre que tengan interés en un pleito, pueden personarse y ser tenidas por parte. Se entenderá que existe interés cuando se debata en el pleito materia confiada a su gestión por las leyes de Seguridad Social».

(71) «Podrá intervenir en el proceso, como *parte coadyuvante* del demandante o del demandado —prescribe el artículo 10 del Real Decreto 1048/1977, de desarrollo de los procedimientos judiciales establecidos en la Ley de Asociación Sindical (procesos promovidos con el fin de instar de la autoridad judicial competente la declaración de no ser conforme a derecho una determinada asociación profesional que ha depositado sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto)—, cualquier persona natural o jurídica que tuviere interés directo en el asunto.»

(72) JAIME GUASP, *Derecho procesal civil*, vol. I, pág. 208. Así también, L. PRIETO-CASTRO, *Derecho procesal civil*, vol. I, Madrid (Tecnos), 3.ª ed., 1975, págs. 75-76.

(73) Véase JAIME GUASP, *Derecho procesal civil*, vol. I, *op. cit.*, págs. 186-187; JUAN MONTERO AROCA, *Las partes en el proceso de trabajo: capacidad y legitimación*, *op. cit.*, pág. 523.

de que los sindicatos de trabajadores contribuyen a la defensa y promoción de los «intereses económicos y sociales que les son propios», abonará, a poco que se desee cumplir el mandato constitucional igualatorio contenido en el artículo 9.2 de dicha norma básica, la remoción de cuantos obstáculos —los de índole jurídico-procesal incluidos— impidan una efectiva atención sindical a los intereses colectivos allí donde su eventual vulneración lo requiera.

MANUEL-CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ