

La ley de bases de procedimiento laboral. Aspectos más sobresalientes de una reforma procesal anunciada

por

Fernando Valdés Dal-Ré*

SUMARIO: I. Introducción. II. Las razones de la reforma del procedimiento laboral. III. La estructura compleja de la Ley de Bases. IV. Extensión y límites de la jurisdicción del orden social. V. Problemas de competencia entre órganos judiciales. VI. Las partes procesales, con especial referencia a la legitimación procesal y comparecencia en juicio de sindicatos y asociaciones empresariales. VII. Las novedades en materia de acumulación. La implantación de procesos de ejecución general laboral. VIII. La ordenación del proceso ordinario. IX. La protección de la discriminación por razón de sexo: ¿Inversión de la carga de la prueba o prueba de presunciones a destruir por la prueba de causas objetivas? X. Modalidades procesales. XI. Procesos impugnatorios. El problema, y su solución, de la unificación de doctrina. XII. La reforma de los arts. 153 y 166 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral.

I. Introducción

Desde que la ley de 19 de mayo de 1908 autorizara la creación de los Tribunales Industriales, los conflictos de Trabajo han tendido a sustanciarse con arreglo a reglas procedimentales propias que, con el transcurrir del tiempo, han originado un orden jurisdiccional especializado y una legislación procesal aplicable en dicho orden. La legislación actualmente en vigor tiene su origen inmediato en la previsión contenida en la Disposición Final 6.^a de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, que mandaba al Ministro de Trabajo a someter a la aprobación del Gobierno, en el plazo de seis meses y previo dictamen del Consejo de Estado,

* Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Valladolid.

de un «nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en que se contengan las modificaciones derivadas de la legislación posterior a la misma, se establezcan las condiciones adecuadas en orden a una perfecta y eficaz regulación del procedimiento laboral y se eleven las cuantías de los depósitos y sanciones que en dicho texto se prevén, regularizando, armonizando y aclarando los textos que han de ser refundidos». En cumplimiento de este mandato se dictó el Real Decreto Legislativo 1568/1980, de 13 de junio, por el que se aprobaba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL, en adelante). Esta ley de Procedimiento Laboral, aún vigente, fue el último eslabón de una serie de sucesivas delegaciones recepticias iniciada en 1958 y proseguida en 1963, 1966 y 1977, ninguna de las cuales, sin embargo, comportó la introducción de modificaciones de relevancia en la estructura del proceso, tanto del común como de los especiales, en el sistema de recursos o en la ordenación de las ejecuciones. La técnica elegida para aprobar las distintas leyes de procedimiento laboral que han regido en el curso de los últimos treinta años ya refleja el alcance de las diversas reformas, con las que se ha ido pretendiendo sencillamente actualizar, armonizar o aclarar la legislación procesal en razón de los cambios normativos experimentados en el derecho sustantivo, laboral y de seguridad social¹. La LPL aparece así, y como con razón se ha hecho notar, como una «ley de aluvión», formada por sucesivos añadidos, en los que han influido más las innovaciones del derecho material que «una actualización armónica de los aspectos estrictamente procesales»².

Una tarea igualmente refundidora de la legislación procesal le fue confiada al Gobierno por la ley 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ). La Disposición Adicional 12.^a de este texto legislativo facultaba al Ejecutivo para aprobar en el plazo de un año, a propuesta del Ministro de Justicia y previo dictamen del Consejo de Estado, «un nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en el que se contengan las modificaciones derivadas de la legislación posterior a la misma y se regularicen, aclaren y armonicen los textos legales refundidos». En cumplimiento de lo prevenido en la citada disposición adicional, en octubre de 1985 se designó por el Ministro de Justicia una Comisión de técnicos a la que se encomendó elaborar el anteproyecto de texto refundido. Concluido el encargo recibido, la disolución de las Cortes Generales impidió la culminación de la delegación recibida por la LOPJ, pues el transcurso del plazo de un año perjudicó fatal e irremediablemente dicha delegación. Con todo, la publicación por el Ministerio de Justicia del anteproyecto de ley sirvió para dar fe de que los trabajos siguieron el curso necesario para satisfacer la exigencia legislativa³, exigencia que en verdad se mostraba de muy difícil realización ya que la LOPJ no concedía «ninguna capacidad innovadora, sino una tarea refundidora», faltando «elementos indispensables en las leyes a refundir» que no podían ser cubiertos por el propio Gobierno⁴. La decadencia del plazo abría la posibilidad de que la reforma procesal laboral pudiera acometerse de una manera global y completa mediante la promulgación de una ley ordinaria o de una ley de bases, sin la limitación impuesta a fines de «regularizar, aclarar y armonizar».

II. Las razones de la reforma del procedimiento laboral

Esta reforma ha sido llevada a cabo por la ley 7/1989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral (LBPL). Distintas razones militaban, en efecto, a favor de llevar a cabo una reforma integrada y armónica de la legislación procesal laboral. La primera razón estribaba en la necesidad de acomodar el procedimiento a los cambios introducidos en la estructura de los órganos del orden jurisdiccional social por la LOPJ y que, en esquemática síntesis, se centran en la supresión de órganos judiciales (Magistratura de Trabajo y Tribunal Central de Trabajo) y planta de otros nuevos (Salas de lo Social en los Tribunales Superiores de Justicia, Sala de lo Social en la Audiencia Nacional y Juzgados de lo Social), en la reordenación de las relaciones entre los diversos órganos judiciales y en la integración plena de los Juzgados y Tribunales Laborales en la organización judicial⁵. Los cambios que la LOPJ introdujo en la organización del orden jurisdiccional social necesariamente habían de incidir en la ordenación del proceso laboral, ya que es notoria «la vinculación entre los aspectos orgánicos y competenciales y las reglas a las que los justiciables han de atenerse en el acceso a la prestación jurisdiccional» (Exposición de Motivos LBPL, I, párr. 2.^o). La segunda razón que aconsejaba el dictado de una ley de reforma del procedimiento laboral se centraba en la exigencia de ajustar las reglas procesales contenidas en la LPL a los requerimientos provenientes del derecho a la tutela judicial efectiva que el texto constitucional consagra. Pocos textos procesales como la LPL han sido sometidos, en efecto, a una mayor y más intensa revisión por parte del Tribunal Constitucional (TC) que ha procedido en distintas ocasiones a declarar la inconstitucionalidad de diversos preceptos⁶, viéndose obligado en otras a formular interpretaciones vinculantes. La LPL se ha mostrado a lo largo de estos años como un cuerpo legislativo poco permeable a la realización del derecho constitucionalmente consagrado a la tutela judicial efectiva o, formulada la idea en términos más ajustados a la realidad, muy poroso a declaraciones de inconstitucionalidad. La reforma procesal venía impuesta, en fin, por las innovaciones habidas en la legislación sustantiva laboral en lo relativo a la configuración de los sujetos colectivos y definición de sus funciones representativas. Bien que la LPL es una ley post-constitucional, pues data de 1980, la misma no pudo atender adecuadamente las exigencias derivadas del reconocimiento por la Constitución de la libertad sindical en razón de que se trató de un texto refundido a partir de las modificaciones operadas por el Estatuto de los Trabajadores, ley ordinaria, que no podía, por su naturaleza, invadir un terreno reservado a desarrollo de ley orgánica. Con posterioridad a la promulgación de la LPL se produjeron, sin embargo y respecto de la materia aludida, dos hechos significativos. De un lado, la aprobación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de 2 de agosto de 1985, que, al margen de regular otras cuestiones, estableció unos procesos, fundamentalmente el de tutela de los derechos de libertad sindical; de otro, la progresiva elaboración por el TC de una muy cuidada y perfilada

jurisprudencia en punto a la función que en un Estado Democrático y Social corresponde desempeñar a los sindicatos y asociaciones empresariales, unos y otros designados como «grupos sociales» de relevancia constitucional⁷.

En suma, y como señala su Exposición de Motivos, la LBPL ha venido a satisfacer un triple objeto: «adecuar el proceso laboral a la nueva estructura judicial, que la Ley Orgánica del Poder Judicial diseña y la Ley de Demarcación y de Planta Judicial concreta y desarrolla, facilitar a los justiciables el disfrute de su derecho a recabar la tutela judicial efectiva en términos acordes con los imperativos constitucionales y ajustar la legislación procesal a los requerimientos provenientes de la legislación sustantiva, laboral y sindical» (I, párr. 4.º).

III. La estructura compleja de la Ley de Bases

La de Ley de Bases del Procedimiento Laboral es, desde luego, una ley de delegación que adopta la forma de Ley de Bases, cuya concreta articulación se encomienda al Gobierno. En razón de ello, las bases que se enuncian no son de aplicación directa como normas, actuando al estilo de criterios orientadores y de límites de la delegación confiada al Gobierno⁸. Pero la LBPL lleva incorporadas al tiempo y simultáneamente normas de **directa aplicación**, que han comportado la modificación de ciertos preceptos de la LPL. La LPBL tiene, en suma, una estructura compleja, pues además de formular las directivas a las que ha de sujetarse el Gobierno para redactar el Texto Articulado, establece prescripciones cuya vigencia y aplicación no queda condicionada ni sometida al cumplimiento por el Ejecutivo de la delegación encomendada; es inmediata, produciendo efectos derogatorios sobre la LPL.

En lo que se refiere a su función principal, la LBPL se estructura en diez Títulos, cuarenta y una bases y tres disposiciones: adicional, transitoria y derogatoria. Todo ello va precedido de una Exposición de Motivos y de un artículo primero⁹ por el que se autoriza al Gobierno para que, a propuesta del Ministro de Justicia, con audiencia de los sindicatos y asociaciones empresariales y previo informe del Consejo del Poder Judicial y dictamen del Consejo de Estado, apruebe, en el plazo de un año, el Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral que derogará el vigente Texto Refundido de la LPL.

El examen de la LBPL que a continuación se efectúa sigue, por razones sistemáticas, su propia ordenación, esto es, su división en Títulos, debiendo anticipar que exclusivamente abordaré el análisis de los aspectos novedosos o polémicos del texto legislativo comentado.

IV. Extensión y límites de la jurisdicción del orden social

El Título I, dedicado al «ejercicio de la jurisdicción», contiene las bases relativas a «jurisdicción», «competencia», «conflictos y cuestiones de competencia» y «prejudicialidad».

En lo referente a la Jurisdicción, la ley se abre con una cláusula general que, en sustancia, reproduce el art. 9.5 de la LOPJ¹⁰ y que posibilita al texto articulado determinar la extensión y límites del orden jurisdiccional social en términos muy similares a los que actualmente cuenta. Con todo y con vistas a precisar aspecto de tanta relevancia como el apuntado, la ley formula las cuestiones litigiosas de las que, «en todo caso», ha de conocer dicho orden (B.I.2) y enuncia las que quedan excluidas de su conocimiento (B.I.3). Son aquellas las relativas a Seguridad Social —«pleitos sobre Seguridad Social», en la terminología de la LPL—, las que se promuevan entre los asociados y sus Mutualidades sobre cumplimiento, existencia o declaración de sus obligaciones específicas y derechos de carácter patrimonial relacionados con los fines y obligaciones propios de esas Entidades¹¹, las que se inicien contra el Estado, «cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral»¹², las dirigidas a exigir responsabilidad al Fondo de Garantía Salarial con arreglo a las previsiones de la legislación laboral¹³ y los conflictos entre las sociedades cooperativas o anónimas laborales y sus socios, «de conformidad con lo previsto en sus legislaciones respectivas»¹⁴.

Las cuestiones litigiosas excluidas del conocimiento de los órganos jurisdiccionales del orden social son: a) las pretensiones que versen sobre la impugnación de los actos de la Administración Pública sujetos al Derecho Administrativo en materia laboral, que seguirán ventilándose ante el orden contencioso administrativo; b) las que impugnen resoluciones dictadas por la Tesorería General de la Seguridad Social en materia de gestión recaudatoria¹⁵ y c) la tutela de los derechos de libertad sindical recabada por los funcionarios y por el personal a que se refiere el art. 1.3.a) del ET, es decir, el personal al servicio del Estado, las Corporaciones Locales y las Entidades Públicas autónomas, cuando al amparo de una Ley, su relación de servicios se regule por normas administrativas o estatutarias. Esta última exclusión merece un comentario adicional.

El art. 13 de la LOLS dispuso que cualquier trabajador o sindicato que considerase lesionados sus derechos de libertad sindical por actuación del empleador, asociación patronal, administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, «podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la Persona». Como se desprende de la mera literalidad del precepto transcrito, la LOLS no definió de manera expresa la jurisdicción competente para conocer de la tutela de los derechos de libertad sindical. Tal cuestión, sin embargo, quedaba implícitamente resuelta por aplicación de los criterios establecidos en la ley 62/1978, integrado este texto, a su vez, con la doctrina del TC que

entendió que los jueces laborales podían sustanciar pretensiones calificadas por un contenido constitucional, siempre y cuando el conocimiento de las mismas les correspondiera por razón de la atribución de competencia. El proceso laboral fue configurado así como un proceso especial de protección de derechos fundamentales y, por lo mismo, como vía judicial procedente para acceder al amparo constitucional¹⁶.

De conformidad con esos criterios —los de la ley 62/78 y los emanados del TC—, órdenes jurisdiccionales competentes para conocer de la tutela de los derechos de libertad sindical resultaban ser: el penal, cuando la presunta lesión fuera constitutiva de delito o falta; el contencioso-administrativo, si la vulneración procediese de actos o disposiciones de las Administraciones Públicas sujetos a derecho administrativo; el social, si la lesión ocurre con ocasión de un asunto en que los órganos judiciales a él adscritos fueran competentes por razón de la materia y, en fin, el civil en casos residuales.

Sin entrar a comentar si la LBPL ha alterado o no el sistema de competencias entre los diversos órdenes jurisdiccionales y ciñendo las consideraciones a la última de las exclusiones mencionadas en la Base I, 3, no parece en principio objetable el que los juzgados y Tribunales laborales no conozcan de las pretensiones promovidas por los funcionarios públicos en demanda de tutela de sus derechos de libertad sindical. Esta previsión mantiene la regla general de atribución de competencia hasta el presente existente, que cuenta con profundo arraigo en el ordenamiento procesal y en la comunidad jurídica. Sin embargo, la exclusión del personal estatutario (personal sanitario, del INEM, de los Servicios Sociales, etc.) suscita algunos reparos, apreciados, al menos, desde una situación de actualidad.

Este personal, en efecto, está hoy sometido al fuero laboral, por lo que la LBPL produce un desdoblamiento de los órganos judiciales ante los que tienen que recabar la tutela de sus derechos: de un lado, han de acudir al orden contencioso-administrativo en defensa de sus derechos de libertad sindical; de otro, sin embargo, han de seguir acudiendo al orden social para reclamar el resto de derechos, que son la mayoría, distintos de los de libertad sindical. Si se tiene en cuenta esta circunstancia y a ello se añade que la protección jurisdiccional de los derechos de libertad sindical, proceso sumario y preferente, puede terminar por convertirse, tal como ha ocurrido con los procesos de la ley 62/1978, en proceso alternativo al ordinario, es razonable sospechar que el personal estatutario va a disponer de dos cauces procesales sustanciados ante órganos jurisdiccionales de órdenes diferentes. Este desdoblamiento puede propiciar pronunciamientos judiciales contradictorios emitidos ante unos mismos hechos y sin posibilidad alguna de unificar¹⁷.

V. Problemas de competencia entre órganos judiciales

Ya se ha dicho que la LOPJ introdujo importantes modificaciones en la estructura judicial del orden jurisdiccional social, llevando a cabo al tiem-

po, como no podía ser de otro modo, una ordenación de competencias entre los órganos judiciales. La citada ley, en suma, surtió las reglas de asignación de competencias entre los Juzgados y Tribunales del orden social, pero fijando tan sólo el núcleo esencial de la atribución competencial. El designio del legislador fue por este lado, el de deferir la tarea de completar ese núcleo a leyes ulteriores, fundamentalmente la ley rituarial laboral. Del examen conjunto de aquella ley y de la LBPL, cabe considerar como principios informadores de la citada competencia los siguientes: a) La atribución del conocimiento de los asuntos en primera y única instancia bien a órganos unipersonales (Juzgados de lo Social) bien a órganos colegiados (Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia TSJ) y de la Audiencia Nacional (AN). La LBPL ha optado decididamente por el mantenimiento del principio de unidad de instancia, zanjando de este modo una cuestión que la LOPJ había dejado abierta (art. 93). La decisión ha de enjuiciarse positivamente, pues la doble instancia hubiera puesto en peligro los atributos que han informado desde siempre el proceso laboral, la celeridad señaladamente, y cuya preservación obedece no sólo y no tanto a razones de técnica jurídica cuanto a la naturaleza de las pretensiones a las que el propio proceso se endereza. La unidad de instancia es, como con toda razón se ha hecho notar, «el precio necesario, y el riesgo» que ha de soportarse para una estructuración del proceso basada en la oralidad y en la búsqueda de la verdad material¹⁸. Sólo entonces el proceso laboral puede pretender erigirse en instrumento adecuado para resolver la conflictividad social. b) La exclusiva atribución del conocimiento de los recursos de suplicación contra las sentencias de los Juzgados de lo Social a las Salas de lo Social de los TSJ. c) La atribución del conocimiento de los recursos de casación al TS y d) La atribución de la ejecución de las sentencias firmes a los órganos de instancia, bien que no necesariamente a los que conocieron el proceso de cognición, pues la LBPL, de un lado, autoriza la acumulación de ejecuciones «ante órganos distintos de la misma o de distinta circunscripción» (B.11.4) y, de otro, habilita a que, donde hubiere varios Juzgados de lo Social, pueda establecerse que uno de ellos asuma en exclusiva el conocimiento de la ejecución de las sentencias dictadas por los de la misma circunscripción (B.38.3).

No son estos momento ni lugar apropiados para examinar en toda su complejidad y detalle los problemas de competencia entre los distintos órganos que componen el orden jurisdiccional social. A los efectos de este comentario, lo que interesa es destacar las novedades aportadas por la LBPL en lo que a competencia concierne¹⁹.

En este orden de cosas, ya se ha indicado que la LOLS instituyó dos procesos, que la LBPL regula: el de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación (B. 29) y el de tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales (B. 30). Pues bien, las previsiones establecidas por el texto procesal laboral han completado las reglas de competencias formuladas por la LOPJ en lo que a la resolución de los procesos sindicales se refiere. La LOPJ distribuye las competencias entre los órganos jurisdiccionales de acceso a la prestación jurisdiccional con arreglo a

un principio al que cabe denominar principio de correspondencia o equivalencia entre los ámbitos territoriales del órgano judicial y de la pretensión promovida o de las consecuencias de la sentencia que se ventile. La concreción de este principio, que no conoce excepciones, se manifiesta en las tres siguientes vertientes: a) La Sala de lo Social de la AN conoce, en primera y única instancia, de los procesos de impugnación de los convenios colectivos cuyo ámbito territorial sea superior al territorio de una Comunidad Autónoma» (art. 67.1.º) así como de los procesos sobre conflictos colectivos «cuya resolución haya de surtir efecto en un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma» (art. 67.2.ª). b) Las Salas de lo Social de los TSJ conocen, de su lado, además de los recursos de suplicación y de las cuestiones de competencia que se susciten entre los Juzgados de la Comunidad Autónoma (art. 75.2.º y 3.º), de los procesos sobre «controversias que afecten a trabajadores y empresarios en ámbito superior al de un Juzgado de lo Social y no superior al de la Comunidad Autónoma» (art. 75.1.º) y c) A los Juzgados de lo Social, en fin, se les atribuye el conocimiento de todos los procesos sobre materias propias de este orden jurisdiccional «que no estén asignados a otros órganos del mismo» (art. 93).

En los procesos sobre tutela de libertad sindical, las reglas de competencia instituidas por la LBPL mantienen el principio formulado por la LOPJ para los conflictos colectivos y para la impugnación de convenios colectivos, utilizando el ámbito territorial en el que derecho sindical es infringido como criterio de atribución competencial. Si este ámbito es supracomunitario, la competencia corresponderá a la Sala de lo Social de la AN; si el ámbito es superior al de la circunscripción de un Juzgado de lo Social pero no supera el de la Comunidad Autónoma, el conocimiento corresponderá a las Salas de lo Social de los TSJ. Idéntica regla opera en la determinación del órgano competente para la resolución de los procesos sobre impugnación de estatutos, rigiendo aquí el ámbito territorial de actuación del sindicato como criterio de atribución de competencia entre los órganos de acceso a la prestación jurisdiccional. Problemas particulares se habrán de presentar, por lo demás, en la determinación de la competencia territorial para el conocimiento de los asuntos atribuidos en primera y única instancia a las Salas de lo Social de los TSJ en el caso de Comunidades Autónomas en las que esas Salas cuenten con distintas sedes²⁰, cuestión ésta cuya regulación la LBPL remite al texto articulado (B.2.3).

Al margen de lo expuesto, la LBPL surte dos reglas adicionales de atribución de competencia territorial entre los órganos judiciales de instancia del orden jurisdiccional social. De un lado y reiterando lo prevenido en el párr. 2.º del art. 2.º LPL, se señala que en los casos que la prestación de servicios se realice en lugares de distintas circunscripción, el órgano competente, a elección del demandante, será el de cualquiera de ellos en que tenga su domicilio el trabajador, o el del contrato si, hallándose en él el demandado, pudiera ser citado. De otro, se prevé que en los procesos electorales la competencia se determine por el lugar de la situación de la empresa o centro de trabajo, regla ésta que se completa para el supuesto de diversidad de centros situados en municipios distintos, en que ejerzan juris-

dicción Juzgados diferentes, con unidad de comité de empresa, en cuyo caso el órgano competente es el del lugar donde esté constituida la mesa electoral (B.2.a y b).

VI. Las partes procesales, con especial referencia a la legitimación procesal y comparecencia en juicio de sindicatos y asociaciones empresariales

Bajo el título de «capacidad procesal», la Base 5.ª se ocupa de algunos aspectos concretos de la comparecencia de las partes en el proceso laboral, siguiendo criterios generales de la legislación procesal común (art. 2.º de la LEC), bien que acomodados, como viene ya siendo tradicional en el ámbito del proceso laboral, a las particularidades que se presentan en la regulación sustantiva de la capacidad para contratar. Respecto a los trabajadores que no se hallaren en el pleno ejercicio de sus derechos civiles, la LBPL, apartándose de lo prevenido en el art. 9.º de la aún vigente LPL, establece, «con mejor criterio», que no podrán comparecer en el proceso por sí mismos sino a través de sus representantes legítimos o los que deban suplir su incapacidad conforme a derecho²¹.

La principal cuestión que regula el Título II es, desde luego, la relativa a la legitimación procesal y, dentro de ella, la legitimación de los sindicatos y asociaciones empresariales, aspecto éste que por su importancia merece un comentario algo más acabado. En este sentido, conviene comenzar por recordar que el art. 7.º de la Constitución (CE) ha atribuido una especial relevancia institucional a ciertas organizaciones de representación de intereses colectivos, cuya concreción trasciende del terreno puramente material. El reconocimiento a sindicatos y asociaciones empresariales de un variado conjunto de facultades jurídicas sustantivas a través de las cuales se puedan ejercer las funciones que de ellos es dable esperar en un Estado Social y Democrático de Derecho tiene su lógico corolario en el campo procesal y se traduce en el reconocimiento de unas facultades de actuación como parte en los procesos en los que se sustancien derechos e intereses legítimos, tanto propios como en los que puedan intervenir por representación.

Reiteradamente puesta de manifiesto por el TC la dimensión procesal de la representación sindical²², la LBPL atribuye a sindicatos y asociaciones empresariales una legitimación «para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios», utilizando con ello una fórmula muy ceñida al texto constitucional. Se trata del reconocimiento de una legitimación genérica, válida para cualquier proceso en que se ventilen intereses colectivos y no circunscrita, por tanto, a lo que la propia ley califica como modalidad procesal de conflictos colectivos. Donde exista un interés colectivo que haya de ser judicialmente tutelado, el sindicato o la asociación empresarial estarán legitimados para intervenir como parte, sea cual sea la materia sobre la que verse el proceso.

Pero al margen de esta legitimación procesal, que faculta a las representaciones colectivas a intervenir en los procesos en nombre e interés propio, la LBPL atribuye limitadamente a los sindicatos la posibilidad de intervenir en juicio en nombre e interés de los trabajadores afiliados, defendiendo sus derechos individuales. Las razones que fundamentan esta intervención del sindicato en el proceso laboral conectan con la reconocida tendencia de las legislaciones, material y adjetiva, a fortalecer a las organizaciones sindicales en su función de defensa de los derechos de los trabajadores, comprendidos desde luego los individuales. Dicha intervención se inscribe, pues, en una dirección promocional o de apoyo al sindicato, pretendiendo reforzar su papel representativo y, al tiempo e indirectamente, incentivar la afiliación sindical. Pero esta modalidad de actuación en juicio del sindicato cumple una segunda función, de no menor importancia, de compensación de la debilidad o desprotección con la que los trabajadores han de afrontar la decisión de reclamar judicialmente sus derechos durante la vigencia de su contrato y que provocan el retraimiento de aquellos ante el temor de reacciones de represalia. La comparecencia del sindicato tiende a desestimular o dificultar, al menos, estas reacciones, garantizando así la efectividad de los derechos laborales²³.

Concretando la previsión que ya había formulado el art. 2.2.d LOLS, la Base 7.4 señala que «los sindicatos podrán actuar 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». Se trata de un supuesto de representación voluntaria en el proceso, que introduce un «plus» respecto de la facultad de actuación como representante genéricamente otorgada a toda persona (B.7.1). Bien que la ley remita al texto articulado los casos y las condiciones de esta intervención, se establece el requisito de que tal intervención ha de efectuarse respetando la voluntad del trabajador, regla ésta que, interpretada en su literalidad, no impone necesariamente a la ley reenviada el optar por la fórmula de la declaración expresa por parte del trabajador afectado por el litigio individual. No quedan descartadas de principio otras regulaciones que, respetando igualmente la voluntad del trabajador, concilien las funciones que esta actuación sindical pretende servir²⁴.

Dentro del Título que la Ley de Bases dedica a las «partes procesales», la Base 8.^a aporta la novedad de una completa y sistematizada reglamentación de la intervención y llamada a juicio del Fondo de Garantía Salarial. Declarado por la base 1.^o.2.d la competencia del orden jurisdiccional social para conocer de las reclamaciones deducidas contra el Fondo²⁵, la base 8.^a incorpora la reforma que sobre la intervención en juicio de éste organismo introdujo la ley 20/88, de 14 de julio, por la que se modificaron diversos preceptos de la LPL, aún vigente. Como aspectos más destacables, ha de mencionarse, por lo pronto, el reconocimiento en favor del Fondo de acceder a aquellos procesos en los que «acredite un interés legítimo», sea cual fuere la fase o momento de su tramitación y sin que esa intervención haga retroceder ni detener el curso de las actuaciones. Pero sobre todo debe hacerse notar el contenido de la base 8.3 a cuyo tenor «las declaraciones de

insolvencia empresarial se dictarán previa audiencia» del Fondo. La utilización de un concepto plural en lo que se refiere a la declaración de insolvencia permite al texto articulado incorporar la figura de la «insolvencia técnica», que se produce en la realidad cotidiana en los casos en que los bienes señalados por el ejecutante para hacer traba y embargo se encuentran afectos al proceso productivo de la empresa deudora y ésta continúa su actividad. Si tal ocurriera, el Fondo podría solicitar la suspensión del procedimiento ejecutivo, dada la imposibilidad de satisfacer los créditos laborales, y solicitar del Magistrado, a los solos efectos de reconocimiento de prestaciones de garantía salarial, la declaración de insolvencia. Con ello se amortiguarían las consecuencias abiertamente desfavorables que la ejecución del patrimonio empresarial dedicado a actividades productivas produce sobre el mantenimiento del empleo.

VII. Las novedades en materia de acumulación. La implantación de procesos de ejecución general laboral

De conformidad con lo prevenido en el art. 15 de la LPL, el demandante puede acumular en su demanda cuantas pretensiones dirija contra el demandado. Se trata de un supuesto de acumulación inicial u originaria, cuyo denominador común es la conexión de personas y no de objetos o causas de pedir, y del que quedan excluidos, además de las que resulten incompatibles entre sí, las que expresamente se declaran no acumulables (art. 16 LPL). De su lado, los arts. 17 y ss. de la citada ley rituaría regulan la acumulación de procesos («autos», en la terminología legal) contra un mismo empresario o contra distintos trabajadores por un mismo empresario, siempre que las acciones sean idénticas.

La LBPL alude, siguiendo las pautas de la LPL, a la acumulación de acciones, «que responderá a criterios de conexión y economía», así como a la acumulación de autos, que podrá acordarse de oficio o a instancia de parte y antes de la celebración de los actos de conciliación o juicio. Pero también se refiere a dos tipos de acumulación no contemplados por la vigente legislación. La primera es la acumulación de recursos en los que «exista identidad de objeto», que pueden acordar los Tribunales, de oficio o a instancia de parte, «en cualquier momento y previa audiencia de los comparecidos» (B.11.4). Fundamentada en razones de economía procesal, esta acumulación traslada, al ámbito de los procesos impugnatorios, la tradicional acumulación de procesos, produciendo sus mismos efectos: al acumularse, los recursos se sustancian en un único procedimiento y se resuelven en una única sentencia. Pese a la redacción del precepto, la acumulación de recursos no puede efectuarse en cualquier momento sino en aquel anterior en el que el Tribunal hubiera proveído, haciendo señalamiento para vista o para votación y fallo. La segunda acumulación introducida por la LBPL, de signo más novedoso, es la acumulación de ejecuciones de sentencias y demás títulos ejecutivos, que puede llevarse a cabo, de oficio o a instancia de parte, en los dos siguientes supuestos: a) contra un mismo

deudor y ante un mismo órgano judicial y b) contra un mismo deudor y ante órganos distintos de la misma o de diversas circunscripción. En este segundo supuesto, la acumulación «podrá ser decretada por el órgano que haya iniciado con anterioridad la ejecución» (B.11.4). La finalidad de la acumulación de ejecuciones, cuyo elemento de conexión es la identidad de la persona del ejecutado condenado al pago de determinadas cantidades en distintos procesos tramitados ante distintos órganos judiciales con competencia originaria, trasciende el ámbito puramente procesal. Además y por encima de las razones de economía procesal que pueden aconsejar la acumulación de ejecuciones contra un mismo deudor, esta modalidad de acumulación pretende satisfacer la efectividad material de las deudas laborales. No es por casualidad que para estos supuestos la LBPL haya previsto la aplicación del principio de la *par conditio creditorum* dentro del respeto a las preferencias de crédito legalmente establecidas, adoptando soluciones de proporcionalidad y no de prioridad temporal en aquellos casos en los que los bienes del deudor resulten insuficientes para satisfacer las obligaciones de los distintos acreedores (B.39.2). Con ello, la LBPL ofrece cobertura precisa para la regulación de un proceso de ejecución general laboral, de un proceso en el que se reúnan todos los créditos existentes contra un mismo deudor y que permita, por lo mismo, la satisfacción de las deudas, en todo o en parte, según criterios de unidad.

VIII. La ordenación del proceso ordinario

En la ordenación de los modos a través de los cuales han de ser realizados y ordenados los actos constitutivos del proceso, la LBPL mantiene el conjunto de caracteres que han adornado tradicionalmente el procedimiento laboral, haciendo de él un medio ágil, rápido, formalista en lo imprescindible y que facilita el acceso a la prestación jurisdiccional (Exposición de Motivos, II, párr. 1.º). En tal sentido, la Base 16.1 ordena la regulación de un proceso común, inspirado, en todo caso, «en los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad». Al margen de la obligada plasmación de estos principios que ha de efectuar el texto que desarrolle la Ley de Bases, la propia ley reenviante contiene numerosas manifestaciones de estos principios rectores del procedimiento laboral. Así y en lo que se refiere a la oralidad, todos los actos procesales, con excepción de la demanda, han de efectuarse oralmente: en el acto del juicio, «las partes expondrán oralmente sus pretensiones» (B.19.1); practicadas las pruebas, «las partes formularán oralmente sus conclusiones» (B.19.5), pudiendo el órgano, en los casos que se determinen, dictar oralmente la sentencia (B.20.2). Del mismo modo y en lo que concierne a la inmediación, se establece la necesidad de que el órgano jurisdiccional que deba pronunciar la sentencia haya asistido a la práctica de la prueba y entrado en relación con las partes, objeto del litigio y material probatorio. De ahí que si quien presidió el acto del juicio «no pudiera dictar sentencia», éste habrá de celebrarse nuevamente (B.20.1). Con relación a la actividad procedimental, la concentra-

ción pretende agrupar todos los actos procesales en una única audiencia o, al menos, en el menor número de audiencias necesarias y próximas en el tiempo. A la consecución del principio de unidad de acto responden las previsiones contenidas en las Bases 17.4 (señalamiento para los actos de conciliación y juicio, con regulación restrictiva de las causas de suspensión) y 18.3 (apertura del juicio, una vez fracasada la conciliación *apud iudicem*). Con respecto al contenido del proceso, la concentración significa que las cuestiones previas, incidentales o prejudiciales no impiden conocer del fondo del asunto, resolviéndose en la sentencia²⁶. A esta finalidad sirven las reglas establecidas en las Bases 4.1 («Las cuestiones previas o prejudiciales serán decididas en la resolución que ponga fin al proceso»), 4.2 (prejudicialidad penal) ó 9.2 (reconocimiento judicial del beneficio de justicia gratuita). La celeridad, en fin, entendida como una de las consecuencias más ineludibles del reconocimiento del derecho a la tutela judicial como un derecho fundamental, se hace presente en múltiples ocasiones: regulación de las actuaciones procesales (Base 11.1 y 2); rechazo de oficio de las peticiones dilatorias y subsanación y convalidación de los actos procesales sanables (B.10.1) y calificación de ciertas actuaciones como urgentes (B.12.6), entre otras.

Las mayores novedades en la regulación del proceso ordinario se encuentran en la Base 19, dedicada al juicio oral. Es bien sabido que, conforme a la legislación vigente, la contestación a la demanda se efectúa en el curso del juicio oral, pudiendo el demandante ratificar o ampliar la demanda bien que sin introducir variaciones sustanciales y el demandado alegar cuantas excepciones estime pertinentes así como formular reconvencción (art. 76 LPL). Un sector de la doctrina venía ya advirtiendo que la contestación oral de la demanda en el acto de juicio coloca al demandante en situación de inferioridad procesal, al conocer las defensas y excepciones del demandado una vez que el juicio ha comenzado²⁷. Esta inferioridad se acentúa en el caso de que el demandado decida reconvenir, circunstancia tanto más grave cuanto el demandante puede no contar con la asistencia técnica de Abogado y no poseer la pericia necesaria para responder a la reconvencción promovida. Para evitar estas situaciones extremas, la base 19.1 prohíbe al demandado reconvenir sorpresivamente, es decir, admite la posibilidad de formular reconvencción, bien que condicionándola a su previo anuncio en el trámite de la conciliación extrajudicial o en la contestación a la reclamación previa.

En lo que se refiere a la ordenación de las pruebas la LBLP reitera criterios anteriores, inspirados en la oralidad y celeridad. Se prohíbe la presentación de pliegos de preguntas para el examen de las partes y de los testigos, esto es, «la confesión de las partes y el interrogatorio de los testigos se formularán verbalmente bajo la dirección del órgano jurisdiccional», inadmitiéndose, de otro lado, la insaculación de peritos y la tacha de testigos. Sí constituye novedad la admisión como prueba de los «medios mecánicos de reproducción de la palabra, de la imagen o del sonido, salvo que se hubieren obtenido, directa o indirectamente, en violación de derechos y libertades fundamentales». Tales medios son los que el art. 230

LOPJ denomina técnicos y entre ellos se incluyen, desde luego, el vídeo y la cinta grabada.

Pero la mayor y más polémica innovación de la LBPL en punto a la regulación del juicio oral se contiene en la base 19.4 a tenor de la cual «en aquellos procesos en los que el demandante alegue discriminación por razón de sexo, corresponderá siempre al demandado la justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, a través de los medios de prueba que considere convenientes».

**IX. La protección de la discriminación por razón de sexo:
¿Inversión de la carga de la prueba o prueba de presunciones
a destruir por la prueba de causas objetivas?**

En el proceso laboral, la distribución de la carga de la prueba se atiene a la regla común enunciada en el art. 1.124 C.Civ., precepto éste que viene siendo unánimemente interpretado por doctrina y jurisprudencia en el sentido de imponer al demandante la carga de probar los hechos constitutivos del derecho que reclama y al demandado la de probar los hechos impeditivos, extintivos o excluyentes. Consideraciones relacionadas con la seguridad jurídica, la presunción de inocencia, la facilitación del ejercicio o del derecho de defensa, la justicia y otras análogas modulan o modalizan la enunciada regla general, habiendo hecho notar la jurisprudencia, en todo caso, el carácter excepcional del recurso a la inversión de la carga de la prueba (por ejemplo, sentencia del Tribunal de Trabajo de 18 de diciembre de 1986, Ar. 14192).

Que la determinación de los hechos y la práctica de la prueba constituyen el momento más delicado y la actuación más decisiva en el desarrollo del proceso, son afirmaciones con las que puede de inmediato convenirse como también puede acordarse con facilidad la capital influencia que la actividad probatoria despliega en la protección contra la discriminación. La razón estriba en que los comportamientos discriminatorios no son actos que respondan a un modelo común o paradigma; antes al contrario, son procederes de gran variedad, ricos en matices y perfiles, que pueden consistir en una acción o en una omisión, estar o no vinculado a un término de comparación, y cuyo único elemento común es el resultado desventajoso para el sujeto que los sufre. Este polimorfismo de la conducta discriminatoria se traduce, cuando se pretende remediar judicialmente, en las especial dificultad de su demostración. De ahí que la actividad probatoria haya pasado a erigirse en el banco de prueba de la garantía constitucional de no discriminación.

En este sentido, la muy conocida y comentada sentencia del TC 38/1981, de 23 de noviembre, vino a sentar un criterio, en materia de distribución de la carga de la prueba, que fue considerado «como una solución avanzada para facilitar la lucha contra la discriminación»²⁸. Tal criterio fue el de entender, para el supuesto de hecho enjuiciado, que corresponde al empresario y no a los trabajadores reclamantes la carga de probar los hechos ge-

neradores de la decisión tildada de discriminatoria (despidos por razones sindicales). «Un principio de justicia —argumenta el Alto Tribunal— que opera en el tratamiento de las reglas de la prueba apoya la conclusión de que asuma el empresario la carga de probar los hechos generadores de la extinción de la relación laboral (...)».

Calificada como aplicación de la doctrina de la inversión de la carga de la prueba²⁹, la sentencia 38/1981 no ha tenido, sin embargo, continuidad en la propia jurisprudencia constitucional, que en ulteriores pronunciamientos ha abandonado dicha doctrina en beneficio del establecimiento del juego de las presunciones que deben combatirse mediante la prueba de causas o motivos razonables. Quien alegue discriminación no queda relevado de toda actividad probatoria, desplazando a la esfera del demandado la carga de desvirtuar la inexistencia de un proceder discriminatorio; habrá de demostrar la concurrencia de indicios racionales de conexión entre la conducta tachada de discriminatoria y la medida que haya debido de soportar³⁰.

A la vista de los anteriores desarrollos, la cuestión que plantea la Base 19.4 es la de determinar su alcance en lo que concierne a las reglas generales de la distribución de la carga probatoria. En una primera impresión, pudiera pensarse que el precepto establece que basta con alegar la discriminación por razón de sexo para que la falta de prueba dé lugar a la declaración de actuación discriminatoria por el simple juego de la alteración de la carga de la prueba. Una interpretación meramente gramatical o lexicológica de la citada base, que utiliza la expresión «corresponderá siempre al demandado», así lo sugiere. Pese a que la cuestión probablemente no pueda zanjarse aún de una vez por todas, no me parece que sea éste el sentido de la base comentada, que no se separa de las comunes reglas probatorias instituidas en los arts. 1214 y concordantes del C.Civ. El principio general que rige la prueba de la discriminación por sexo es que corresponde probar a quien la alegue, principio general, no obstante, que puede ser excepcionado por el juego de las presunciones que habrán de ser destruidas mediante la prueba de la justificación objetiva y razonable. Para quedar relevado de la carga de probar los hechos constitutivos alegados, al trabajador no le bastará con invocar en su demanda una presunta discriminación por razón del sexo; habrá de ofrecer al jugador los datos racionales necesarios que permitan inducir una relación de correspondencia entre el proceder del empresario y el resultado discriminatorio, datos que a su vez se erigen en presupuesto para el desplazamiento hacia la esfera del que se defiende de la carga de probar que ese proceder tiene una causa razonable y objetiva, basada en hechos ajenos a toda intención discriminatoria. Rectamente entendida, la base 19.4 no se aparta pues de la regla común del 1.214 C.Civ. siendo su sentido el de compeler a los jueces y tribunales laborales a emplear su actividad deductiva mediante reglas presuntivas, de modo que se facilite, sin necesidad de atender a los criterios tradicionales de distribución del *onus probandi*, la comprobación del acto lesivo.

X. Modalidades procesales

La vigente LPL dedica el Título II de su libro II a regular lo que denomina «procesos especiales» de trabajo. La calificación de unos procesos de trabajo como especiales atiende a razones jurídico-materiales; es la naturaleza u objeto de la pretensión deducida la que determina la especialidad procesal. La LBPL ha prescindido de la expresión procesos especiales, sustituyéndola por la de «modalidades procesales». Este cambio parece obedecer al deliberado propósito del legislador de convertir el proceso común en el eje y centro de toda la actuación procesal. La idea se recoge en la Exposición de Motivos, en la que se hace notar que «en la Ley late, al tiempo, otra tendencia uniformadora y que se manifiesta en potenciar el proceso común, manteniendo sólo las imprescindibles especialidades procesales» que «redundarán en una mejor y más eficaz realización del derecho a la tutela judicial efectiva». El proceso ordinario o común se erige, por este lado, en el proceso laboral por excelencia.

Reconocido este loable objetivo, lo cierto es, con todo, que las que la LBPL denomina modalidades procesales siguen siendo, por contraposición al ordinario, procesos especiales; aquél se caracteriza por la universalidad de objetos, siendo el rasgo definidor de estos otros la limitación del objeto.

De una superficial comparación entre los procesos especiales de la LPL y las modalidades procesales de la LBPL, se infiere, por lo pronto, la importante disminución de su número. Han desaparecido de la ley de Bases procesos faltos de contenido procesal sustantivo y que venían manteniéndose por poco justificables inercias del pasado. Desaparecen, así, los procesos especiales de «médicos de empresa», de «agentes ferroviarios» y de «reclamaciones inferiores a 1.500 ptas.» y aparecen, en cambio, nuevos procesos exigidos por razones de ajuste de la legislación procesal a la sustantiva. Tal sucede con los procesos sindicales, aludidos en la LOLS, así como con el de impugnación de convenios colectivos, cuya ubicación entre los procesos de oficio deslucen la significativa importancia de la pretensión ejercitada.

Principio rector de la regulación de las modalidades procesales es el de la **especialidad mínima**. Apreciadas las modalidades desde el ámbito del proceso ordinario, la LBPL no solo ha racionalizado el número de las existentes, suprimiendo las innecesarias; también ha limitado las propias especialidades, manteniendo estrictamente las que resultan imprescindibles en razón de la naturaleza del objeto litigioso a la que aquellas sirven, sin dañar o perjudicar los principios de ordenación del proceso laboral. La intermediación, oralidad, concentración y celeridad conservan todo su vigor en las modalidades procesales, siendo destacable que alguna de estas notas, como la celeridad, sale robustecida al declararse la preferencia en el despacho de ciertos procesos (vacaciones, materia electoral, conflictos colectivos y tutela de los derechos de libertad sindical).

Las especialidades comentadas, por otra parte, no comportan en todos los casos una separación de las reglas informadoras del juicio oral. Tales

especialidades afectan, con intensidad variable, a los distintos aspectos del proceso laboral, entendido éste en sentido amplio: competencia del órgano judicial³¹, iniciación del proceso³², legitimación³³, representación y defensa³⁴, pretensión procesal³⁵, desarrollo del juicio³⁶, sentencia³⁷ y sistema de recursos³⁸.

Sin entrar en el estudio de todas y cada una de las especialidades procesales atinentes a los procesos especiales, merecen destacarse como aspectos más sobresalientes los siguientes:

a) En los procesos por **despidos y sanciones**, la base 21.2 prevé que se practicarán «en primer lugar las pruebas propuestas por la parte demandada», evacuándose el trámite de conclusiones en el mismo orden. Instituida con el propósito de procurar un mejor derecho de defensa, esta regla altera el orden tradicional de intervención de las partes en el juicio oral. De tono menor es la novedad que aporta la base 21.4, que permite la recurribilidad de las sanciones impuestas por faltas muy graves distintas del despido. En todo caso y a efectos del acceso al recurso, parece que sólo son impugnables las sanciones por faltas muy graves que el juez haya confirmado, quedando excluidas aquellas otras que hubieren sido reducidas, anuladas o revocadas judicialmente.

La mayor novedad en la regulación de este proceso la ofrece la base 21.5 a tenor de la cual «los despidos y sanciones de los trabajadores afiliados a un sindicato sin dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere, serán calificados por el Juez como nulos». La presente base trae razón del art. 10.3.3 de la LOLS, precepto éste último que reconoce a los delegados sindicales la garantía de «ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los **despidos y sanciones de estos últimos**». Con ello la LBPL ha pretendido dotar de la suficiente cobertura legal a la declaración de nulidad de un despido que incumpla el requisito de audiencia establecido en la ley Orgánica de Libertad Sindical, zanjando así la interpretación sostenida por el TS en la polémica y conocida sentencia de 14 de junio de 1988³⁹.

De reseñar es, por lo demás, que la LBPL ha rehusado introducir con carácter general la figura del despido radicalmente nulo, elaborada por la jurisprudencia del TC y recibida por la jurisprudencia ordinaria, y que comporta «necesariamente la readmisión, excluyéndose toda facultad de opción ejercitable por el empresario, pues los efectos que se anudan a tal nulidad reclaman la reintegración de los trabajadores en su puesto con el pago de los salarios y el mantenimiento de sus derechos adquiridos»⁴⁰. Pese a la reseñada omisión y al margen de la solución que el texto articulado dé a los efectos del despido nulo, manteniendo la equiparación con el despido improcedente o ajustándose al designio del art. 54.4 ET, los despidos efectuados en vulneración de un derecho fundamental habrán de seguir siendo calificados judicialmente como despidos radicalmente nulos.

b) En el proceso sobre **conflictos colectivos**, la LBPL se acomoda en plenitud a los criterios jurisprudenciales en orden a la legitimación, atribuida a los sindicatos y asociaciones empresariales así como a los órganos de re-

presentación unitaria, «con arreglo a lo establecido en la legislación laboral», y a los empresarios. El proceso podrá promoverse directamente por los sujetos legitimados, cancelándose así la situación presente que configura a estos procesos como de oficio, que se inician siempre mediante comunicación dirigida por la autoridad laboral a la Magistratura (art. 144 LPL).

c) El ET ha atribuido el control de legalidad y lesividad del convenio colectivo a los órganos judiciales, y no a la autoridad laboral. Sin embargo, la intervención administrativa no ha desaparecido completamente en la verificación de la validez del convenio, pues el art. 90 de aquél texto legislativo encomienda a la Administración el registro, depósito y publicación oficial de las normas colectivas. Si con motivo de estos trámites la autoridad laboral estima que el convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, «se dirigirá a la jurisdicción competente la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes» (art. 90.5 ET). Esta competencia de la administración laboral para promover la revisión judicial del convenio colectivo dió origen a la inclusión, dentro de los procesos de oficio, del procedimiento de impugnación de convenios colectivos (art. 136 LPL).

Este procedimiento de oficio ha dado lugar a una copiosa jurisprudencia, habiendo tenido ocasión los tribunales laborales de cerrar algunas cuestiones que la legislación, tanto la sustantiva como la procesal, había abordado de manera incompleta. De entre estas cuestiones, dos son probablemente las más importantes: de un lado, la relativa a determinar si el cauce del art. 136 LPL era o no la única vía procesal para promover la nulidad del convenio por vulnerar la legalidad vigente o lesionar intereses de terceros; de otro, la atinente a la legitimación para instar la revisión jurisdiccional del convenio colectivo.

En lo que se refiere al primer aspecto, es bien conocida la doctrina del TCT sobre la existencia de tres vías para proceder a impugnar un convenio colectivo: el proceso de oficio, el conflicto colectivo y el proceso ordinario. En cuanto al segundo punto, la jurisprudencia atribuye la legitimación para promover el control de legalidad —no de lesividad— a sujetos colectivos orgánicamente constituidos, portadores de intereses generales de los trabajadores, inadmitiéndose, por lo mismo, que a través del cauce del proceso ordinario puedan actuar una pretensión de nulidad trabajadores individualmente considerados, «ya que ello supone desconocer el carácter colectivo del convenio y tratar de que prevalezca el interés individual sobre la voluntad colectiva creadora de la norma paccionada»⁴¹.

La regulación por la LBPL del proceso sobre impugnación de convenios colectivos incorpora los criterios jurisprudenciales en lo que toca tanto a la pluralidad de cauces procesales a través de los cuales se puede revisar la legalidad y no lesividad del convenio como a la legitimación para promover directamente la impugnación por vicio de legalidad, atribuida en exclusiva a los sindicatos, asociaciones empresariales y órganos de representación unitaria de los trabajadores (B.28.2, «in fine»).

d) Ya se ha señalado que la LBPL atribuye al orden jurisdiccional social la competencia para el conocimiento de los procesos de impugnación de los

estatutos de los sindicatos, instituyendo un proceso especial. Inicialmente, la competencia se extiende a los siguientes tres supuestos: rechazo por la Administración del depósito de los estatutos sindicales por carecer de los requisitos mínimos exigidos legalmente; control de legalidad de los estatutos de un sindicato en fase de constitución y control de legalidad de la modificación de la norma estatutaria de sindicatos ya constituidos. Superando la literalidad de la ley, ha de entenderse, sin embargo, que a la jurisdicción social también le corresponde el conocimiento de las demandas de impugnación de estatutos de sindicatos ya constituidos así como de las de suspensión o disolución de la propia asociación sindical⁴².

e) La LBPL configura, en fin, como proceso especial el de tutela de los derechos de libertad sindical, reproduciendo en lo esencial la regulación que había ya establecido la LOLS. Atribuída la legitimación a cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, el presente proceso se configura como sumario y de aplicación preferente «a todos los que se sigan en el Juzgado o Tribunal». Desde un punto de vista cuantitativo, la sumariedad comporta la abreviación de trámites y la celeridad en la sustanciación; cualitativamente, la sumariedad alude a una limitación de la cognición judicial, es decir, a la consideración de éste proceso como proceso dirigido de manera exclusiva a la tutela de las lesiones de los derechos de libertad sindical, quedando pues excluido de su objeto el enjuiciamiento de cuestiones ajenas a tales derechos. Parte en estos procesos será siempre el Ministerio Fiscal, pudiendo personarse como coadyuvante el sindicato al que pertenezca el trabajador demandante y cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo (B.30.2 y 4). En el caso de que la sentencia estimase la existencia de la vulneración denunciada, el juez o Tribunal habrá de declarar la nulidad radical de la conducta del demandado. Por éste lado y para éste supuesto singular, la LBPL ha venido a consagrar la figura del despido radicalmente nulo, en la que no cabe otra opción que la readmisión del trabajador en su puesto de trabajo.

XI. Procesos impugnatorios. El problema, y su solución, de la unificación de doctrina

La planta de los TSJ —que es el reflejo más significativo de la estructura territorial del Estado sobre el Poder Judicial— ha constituido, de seguro, la mayor novedad de la estructura judicial establecida por la LOPJ y coronada por la Ley de Demarcación y Planta Judicial, aportando problemas de extraordinaria complejidad, señaladamente a la hora de delimitar su competencia. No son estos lugar ni momento apropiados para entrar en ese análisis, bastando con decir que la respuesta que la LOPJ dió al enredo competencial derivado de la previsión contenida en el art. 152.1.3.ª CE fue impecable desde una perspectiva constitucional. En lo que concierne al orden social, la competencia de los Tribunales de jurisdicción nacional, TS y AN, queda limitada o al conocimiento en instancia de ciertos asuntos que

extravasen el ámbito comunitario (art. 67) o a la sustanciación de recursos extraordinarios (art. 59), de suerte que no existe una instancia en sentido propio que afecte a un asunto comunitario y que sea resuelta por un órgano judicial situado fuera del territorio de la Comunidad.

Pero la gran cuestión que plantea la creación de los TSJ es, con seguridad, el modo de garantizar la unificación de jurisprudencia que exige el respeto a los principios de seguridad jurídica y de unidad jurisdiccional. En el sistema aún vigente, el TCT es el órgano que más influencia ha tenido en la jurisdicción social, creando doctrina y unificando la interpretación y aplicación de las normas laborales. En el sistema venidero, empero, los TSJ no pueden llevar a cabo esa labor de unificación jurisdiccional, privativa del TS. El problema se centra entonces en cómo mantener la función unificadora de doctrina que han venido efectuando los órganos judiciales que han conformado la cúspide del orden social.

A este objetivo responde la regulación por la LBPL del recurso de casación para la unificación de doctrina (B.35). Como sugiere paladinamente la denominación atribuida a este medio impugnatorio, se trata de un auténtico recurso de casación, pues lo que en él se combaten son defectos inmanentes a la sentencia recurrida y no vicios externos a ella. El recurso, que procede exclusivamente contra las sentencias dictadas por las Salas de lo Social de los TSJ, actuando con competencia derivada y no como órganos de primera y única instancia, tiene como único motivo la existencia de contradicción entre tales sentencias y las pronunciadas por la misma u otras Salas de lo Social de los TSJ o del propio TS, órgano encargado de su conocimiento y resolución. La legitimación para interponer el recurso de casación para la unificación de doctrina se atribuye a las partes y al Ministerio Fiscal, como «emplazamiento» de aquellas, y los efectos de la sentencia estimatoria son los declarativos y condenatorios típicos de cualquier fallo emitido por el TS. Como reza la LBPL, «la estimación del recurso producirá efectos sobre las situaciones jurídicas creadas en virtud de la sentencia recurrida», nota ésta que separa decididamente este nuevo recurso del de «en interés de ley» que actualmente regulan los arts. 185 y ss. LPL.

Aparte del comentado, la LBPL establece otros medios de impugnación, señaladamente los dos siguientes: el de suplicación y el de casación ordinario. El primero, cuyo conocimiento corresponde a los TSJ, procede contra las sentencias recurribles de los Juzgados de lo Social, y su objeto se enuncia por la ley de Bases en términos muy similares a los del actual recurso de igual denominación que sustancia el TCT. El recurso de casación ordinario se abre contra sentencias dictadas en instancia por las Salas de lo Social de los TSJ y de la AN y los motivos del mismo quedan limitados a la infracción de norma sustantiva o de la jurisprudencia o de norma procesal causante de indefensión y al error en la apreciación de la prueba basado en documentos obrantes en autos.

Remitida la regulación de los trámites y formas de los procesos impugnatorios al texto articulado, la LBPL formula, no obstante, dos importantes previsiones: de un lado, el establecimiento de un trámite de subsanación de los defectos corregibles (B.31.2); de otro, la apertura de un trámite de

inadmisión que yugula la normal terminación del recurso. Semejante previsión, que cuenta con el antecedente introducido por la Ley 21/1988, de 19 de julio, por la que se reforman diversos preceptos de la Ley de Enjuiciamiento Criminal relativos al recurso de casación, tiende a «descargar de recursos vacíos de contenido a los órganos judiciales superiores y, por lo mismo, facilitar respuestas judiciales rápidas» (Exposición de Motivos, III, «in fine»).

XII. La reforma de los arts. 153 y 166 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral

Ya se ha señalado que la LBPL no es exclusivamente una ley de Bases que establezca las directrices y criterios a los que ha de atenerse el Ejecutivo al ejercer el mandato conferido; también es una ley de aplicación directa, que ha venido a modificar determinados preceptos de la actual LPL. El art. 2.º de la LBPL reforma, en efecto, los arts. 153 y 166 de la ley rituraria, que regulan la procedencia de los recursos de suplicación y de casación, respectivamente.

En lo que se refiere a este último, la reforma ha consistido exclusivamente en elevar las cuantías litigiosas para el acceso al recurso, que quedan cifradas en tres millones de pesetas, salvo que se trate de sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social en reclamaciones por invalidez absoluta y gran invalidez o por incapacidad transitoria acumulada a aquellas, en cuyo caso la cuantía se fija en un millón quinientas mil pesetas. Más profundas son las modificaciones operadas en la procedencia del recurso de suplicación que habrán de conocer la Sala de lo Social de los TSJ, hasta tanto no se apruebe el Texto Articulado y una vez que hayan entrado en vigor las previsiones de la Ley de Demarcación y Planta Judicial. La regla general es la procedencia del recurso contra las sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social, no susceptibles de ser impugnadas en casación, en reclamaciones cuya cuantía litigiosa sea superior a trescientas mil pesetas —antes, doscientas mil— y no exceda de tres millones —un millón de pesetas, con anterioridad—. Esta regla general cede en una serie de supuestos, en los que se accede al recurso sin límite mínimo. Estas excepciones son: procesos por despido; reclamaciones, acumuladas o no, en las que la cuestión debatida afecte a todos o a un gran número de trabajadores o beneficiarios, según se trate de reclamaciones salariales o de prestaciones de la Seguridad Social, respectivamente; procesos sobre reconocimiento o denegación del derecho a obtener prestaciones de la Seguridad Social o del Subsidio del Desempleo; subsanación de una falta esencial de procedimiento u omisión del trámite de conciliación obligatoria previa, siempre que se hubiere formulado la oportuna protesta en forma y tiempo legales y cuestiones de competencia por razón de la materia. De una comparación entre las sentencias recurribles del anterior y del actual régimen, se deduce que la reforma ha suprimido la cuantía mínima para recurrir en suplicación en

los procesos por despido y en los que versen sobre reconocimiento y denegación de las prestaciones de Seguridad Social y Subsidio de Desempleo, al margen de su carácter de permanentes o periódicas.

Por lo demás, la LBPL contiene unas medidas transitorias para resolver las situaciones de intertemporalidad entre las normas, y con la que se ha pretendido conciliar la finalidad perseguida por la reforma, cual es la de aligerar al TS de carga de trabajo, con el respeto debido a las garantías jurídicas.

NOTAS

1. Tal son los términos en los que se expresa la Memoria que acompañaba al proyecto de Ley de Bases de Procedimiento Laboral. Su texto en «Bases de Procedimiento Laboral» (Documentación preparada para la tramitación Proyecto de Ley de Bases de Procedimiento Laboral), Secretaría General del Congreso de los Diputados, Madrid 1988, págs. 195 y ss.).
2. Cfr. CRUZ VILLALON, J. «Delegación Legislativa y reforma del procedimiento laboral» en «IV Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales», Sevilla (Junta de Andalucía), 1986, pág. 155.
3. Cfr. LEDESMA BARTRET, F. «Presentación» en «Anteproyectos de la Ley de Enjuiciamiento Civil, Ley reguladora del proceso contencioso-administrativo y texto refundido de la ley de procedimiento laboral», Madrid (Ministerio de Justicia), 1986, pág. 14.
4. Cfr. RODRIGUEZ PIÑERO, M. «Prólogo a la obra IV Jornadas Andaluzas...», cit. pág. 11.
5. Para un mayor detalle de las reformas de la LOPJ en el orden jurisdiccional social, VALDES DAL-RE, F. «La nueva planta de la jurisdicción del orden laboral», REDT, 1986, núm. 28, págs. 485 y ss. y MARTINEZ EMPERADOR, R. «Los nuevos órganos jurisdiccionales del orden social» AL 1989, núm. 15, págs. 183 y ss.
6. Arts. 137, «in fine» (sentencia 51/1982, de 19 de julio) y 154, I, 165, 170, I, 176, 180, II, 182, 183 y 221, II (sentencia 3/1983, de 25 de enero).
7. Entre otras muchas, sentencias 51/82, cit. y 37/1983, de 11 de mayo.
8. Vid., por todos, GARCIA DE ENTERRIA, E.; FERNANDEZ, T.R. «Curso de Derecho Administrativo», 4.ª ed., Madrid (Civitas), 1983, pág. 257 y ss.
9. Aún cuando las disposiciones adicional y transitoria y derogatoria hayan sido sistemáticamente colocadas tras el art. 2.º, fuera de las bases, me parece claro que pertenecen a éstas. Así se deduce del examen del proyecto de ley, antes de que fuera enmendado por el citado art. 2.º.
10. Dice así este precepto: «Los del orden jurisdiccional conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos, así como las reclamaciones en materia de Seguridad Social o contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral».
11. Concuere con el actual art. 1.5 de la LPL.

12. Vid. arts. 56.5 ET, 114 y 115 LPL y RD 924/1982, de 17 de Abril.
13. Vid. art. 33 ET.
14. Vid. arts. 125, Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas y 15, Ley 15/86, de 25 de abril, sobre Sociedades Anónimas Laborales.
15. Vid. RD 716/1986, de 7 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, y la OM de 23 de octubre de 1986, que desarrolla el citado Reglamento. Vid. SENDIN BLANQUEZ, A. - MENDEZ DEZA, J. «Impugnación de los actos de gestión recaudatoria de la Seguridad Social y jurisdicción competente», RL 1988, núm. 2, págs. 9 y ss. En todo y en la actualidad, de estas cuestiones no conoce la jurisdicción laboral sino la contencioso-administrativa. Vid. la sentencia del TS, Sala de Conflictos jurisdiccionales, de 23 de noviembre de 1987. Su texto, en RL 1988, núm. 2, págs. 59 y ss.
16. Vid. VALDES DAL-RÉ, F. «La protección de los derechos fundamentales en el orden jurisdiccional laboral», RL 1987, núm. 3, págs. 24 y ss. y ALBIOL MONTESIONO, I. «Jurisdicción competente y procedimiento en materia de tutela de la libertad sindical», RL 1987, núm. 5, págs. 26 y ss.
17. Tal puede ocurrir, por ejemplo, si, en caso de huelga, un grupo de trabajadores decide acudir a los tribunales laborales por el cauce del proceso laboral ordinario y otro formula demanda, por el cauce de la Ley 62/78, ante los Tribunales contencioso-administrativos.
18. Cfr. RODRIGUEZ-PIÑERO, «Derecho del Trabajo y proceso», Murcia (Pub. Escuela Social), 1972, pág. 17.
19. Vid. MARTINEZ EMPERADOR, R. «Nueva organización y competencias de los órganos del orden social de la jurisdicción» en «El nuevo orden social de la jurisdicción», Madrid (CEOE) 1986, págs. 39 y ss.; CAMPOS ALONSO, M.A. «Ley de Procedimiento laboral. Algunos puntos salientes de la reforma», AL 1988, núm. 10, págs. 509 y ss. y VALDES DAL-RÉ, F. «Competencia funcional de los órganos de nueva planta del orden jurisdiccional social» AL 1988, núm. 29, págs. 1649 y ss.
20. Tal ocurre en las CC.AA. de Andalucía, que cuentan con Salas de lo Social en Sevilla, Granada y Málaga, de Canarias, con Salas de lo Social en Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife, y Castilla y León, con Salas en Burgos y Valladolid. Vid. Anexo IV de la Ley 38/1988, de 28 de diciembre, de Demarcación y Planta Judicial.
21. Cfr. LORCA NAVARRETE, A.M. «Las partes en el proyecto de Ley de Bases de Procedimiento Laboral» en «Estudios sobre el proceso laboral. El nuevo proceso laboral», San Sebastián (Instituto Vasco de Derecho Procesal), 1989, pág. 39.
22. Vid., entre otras, sentencias 70/1982, de 29 de noviembre; 37/1983, de 11 de mayo; 74/1983, de 30 de julio y 141/1985, de 22 de octubre.
23. Cfr. CRUZ VILLALON, J. «La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo», de próxima publicación en Temas Laborales, pág. 40 del original mineografiado.
24. Vid. CRUZ VILLALON, «La intervención...», cit. págs. 42 y ss.
25. El Auto de 16 de octubre de 1986 de la Sala Especial de Conflictos de competencias del TS declaró competente a la jurisdicción laboral para conocer de las reclamaciones deducidas por los trabajadores contra FOGASA.

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.