

LOS PROCESOS ESPECIALES DE CLASIFICACION PROFESIONAL Y CONFLICTOS COLECTIVOS EN LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL DE 1980 Y NORMAS CONCORDANTES

La disposición final 6.^a de la Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores (ET) ordenó y delegó en el Gobierno la aprobación de un nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL), mandato-delegación al que se dio cumplimiento formal mediante Real Decreto legislativo 1568/1980, de 13 de junio. A la hora de hacer un balance a los tres años de la promulgación de ambos textos, centrado por lo que a mí concierne en los temas procesales, caben diversas opciones. Desde la puramente descriptiva (enumeración de las modificaciones introducidas por la LPL de 1980 en relación al texto de 1973) (1), hasta la identificación de los puntos más problemáticos que el nuevo texto plantea, que son muchos (2), pasando por un examen de las sentencias, incluidas las del Tribunal Constitucional (TCo.), aplicativas o modificativas del texto en cuestión (3). La vía elegida en este estudio no se identifica exactamente con ninguna de esas opciones, aun cuando utiliza elementos de las dos últimas. Ha consistido en centrar el análisis sobre dos puntos concretos que, pese a su carácter antitético, coinciden significativamente en ser muy útiles para demostrar la tesis general que se va a mantener: que la LPL no ha cumplido satisfactoriamente el cometido que le fue asignado por la disposición final 6.^a ET y, más lejos de ello, que se

(1) Una buena enumeración y clasificación en B. RODRÍGUEZ SANTOS, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, tomo I, Valladolid, 1981, págs. 64 a 93.

(2) Algunos pueden verse en *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral de 13 de junio de 1980*, ponencias de Magistrados de Trabajo y profesores de la Universidad, IES, Madrid, 1980.

(3) Labor realizada en otras páginas de este mismo número por A. MARTÍN VALVERDE, A. MONTOYA MELGAR y F. RODRÍGUEZ SAÑUDO.

trata de un texto esencialmente «continuista», que no toma suficientemente razón del marco de relaciones laborales individuales y colectivas dimanantes de la Constitución.

En efecto, la repetidamente citada disposición final 6.^a ET contenía una serie de precisiones sobre el alcance de su mandato-delegación: así, junto a las instrucciones obvias de poner al día las cuantías de los depósitos y sanciones e incluir las modificaciones derivadas de las innovaciones normativas producidas, el Gobierno era requerido para establecer «las condiciones adecuadas en orden a una perfecta y eficaz regulación del procedimiento laboral», todo lo cual debería ser hecho con respeto al margen, flexible pero margen al fin, establecido por el artículo 82.5 de la Constitución Española (CE), cuyos términos son recogidos por el ET: «Regularizando, armonizando y aclarando los textos legales que han de ser refundidos.»

Se trataba, por tanto, de hacer un *nuevo texto*, no de remendar el antiguo. Y de hacerlo dentro de los límites implícitos a toda delegación legislativa del tipo «autorización para refundir», que no permite crear normas *ex novo*. Pues bien, la LPL no hace ni una cosa ni otra, pecando unas veces por defecto y otras por exceso. Y de ello son, como decía, ejemplos paradigmáticos los dos escogidos. Así, por una parte, los artículos referentes al proceso especial de conflictos colectivos reproducen casi textualmente los términos que se venían arrastrando desde que esos conflictos tuvieron acceso por primera vez a la jurisdicción laboral (texto refundido LPL de 1963), siendo una materia en la que la «legislación posterior» aludida en la disposición final 6.^a ET ha supuesto un marco de referencia (no ya sólo legal sino constitucional) completamente nuevo, basado sobre los principios de libertad sindical y autonomía colectiva lo que, evidentemente, exigía un replanteamiento riguroso de la cuestión, también en su vertiente procesal. Sin embargo, la LPL se reduce aquí al más pacato continuismo. Y, por otra parte, un artículo, el 137, que es de nueva planta por cuanto recoge la nueva competencia sobre clasificación profesional atribuida por el artículo 23 ET a la jurisdicción laboral, encontró ocasión en sus breves líneas para introducir una norma prohibitiva (la interdicción de recurso), claramente *ultra vires* respecto a la delegación conferida, lo que ha motivado su anulación como inconstitucional (STCo. 51/1982, de 19 de julio). Lo curioso, además, es que, tal como argumenta la citada sentencia, aquella extralimitación tuvo como base, contra lo que podía suponerse, no un afán de innovación sino, de nuevo, un espíritu «continuista» respecto a la situación normativa prestatutaria y preconstitucional, según veremos en seguida.

Empezaré, pues, por el tema de clasificación profesional para abordar luego el del proceso especial de conflictos colectivos, incluyendo en él, natu-

ralmente, el recurso especial de suplicación. Pero no quiero terminar estas líneas introductorias sin decir que se trata solamente de dos ejemplos, aunque creo que bastante significativos, entre muchos otros que podrían demostrar algo que, si no se deduce de lo ya dicho, voy a expresarlo ahora más claramente: la necesidad de un texto refundido de LPL verdaderamente *nuevo*, si se quiere cumplir la finalidad de «una perfecta y eficaz regulación laboral» querida por el legislador estatutario (4).

I. EL PROCESO ESPECIAL DE CLASIFICACION PROFESIONAL

Dentro del Título II, consagrado a los procesos especiales, la LPL regula en la Sección 9.^a (que tiene un solo artículo, el 137), el proceso sobre clasificación profesional. Se trata de una importante novedad por cuanto, como es sabido, la Orden Ministerial de 29 de diciembre de 1945 establecía en su artículo 3.º que «para conocer de estas cuestiones, será competente la Delegación de Trabajo que ejerza su jurisdicción (*sic*) en el territorio donde se presten los servicios...» (5). Y añadía el precepto citado: «Ello, sin perjuicio de la acción que, en su día y como derivación del acuerdo firme recaído, pueda deducirse ante la Magistratura de Trabajo por negarse el patrono al pago de la remuneración que corresponda.»

La atribución a la autoridad laboral de dicha competencia jurisdiccional (confirmada por el Decreto 799/1971, de 3 de abril, art. 17.10) no dejó de causar perplejidades en la doctrina y también en la jurisprudencia (6). Pero

(4) Sin embargo, tendremos ocasión de comprobar que los principales problemas que se plantean en estos temas dimanen, más que de la propia LPL, de las normas concordantes de carácter procesal contenidas en el Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977 y en el Estatuto de los Trabajadores. La reforma, pues, debería afectar inexcusablemente a estas normas.

(5) Por cierto, la ya citada STCo. 51/1982, de 19 de julio (BOE 18-VIII), hizo ver cómo, ya antes de que el ET derogara —no expresamente, dicho sea de paso— la Orden Ministerial de 29-XII-1945, la misma debía entenderse tácitamente derogada por la Constitución (disposición derogatoria 3.ª), habida cuenta del «nuevo marco constitucional (arts. 7.º, 28, 35 y 37, principalmente), que garantiza la libertad y la autonomía de las relaciones laborales, sobre unos principios con los cuales no es compatible una intervención tutelar de la Administración en materia como la clasificación profesional». Es más, el mismo fundamento jurídico citado —el número 2— añade que «en la citada Orden Ministerial se da también una ilegalidad ordinaria y que es nula por aplicación conjunta del principio de jerarquía normativa (art. 9.3 CE) y el artículo 1.º de la LPL».

(6) Cfr. la seleccionada por M. ALONSO OLEA en su *Derecho del Trabajo*, 5.ª edición, cap. 42.III, Madrid, 1978. La «escasa base legal» de la Orden Ministerial 1945

lo más grave del caso consistió en que, dada la inevitable concurrencia entre esa competencia administrativa y la que correspondía a la Jurisdicción del Trabajo, la cuestión se convirtió en una fuente inagotable de litigiosidad centrada en torno al problema de la delimitación de los respectivos ámbitos de competencia —administrativa y jurisdiccional— en la materia (7). Pues bien: todo esto sería pura arqueología jurídica si no fuera porque el ya denunciado continuismo del nuevo texto refundido de Procedimiento Laboral nos depara una situación que puede ser brevemente descrita así:

a) El proceso especial de clasificación profesional recién instaurado incorpora todos los elementos configuradores del antiguo procedimiento ante la autoridad laboral, entre ellos el más trascendente: la propia delimitación reductiva de su contenido. En base a esto, dicho proceso especial está pensado exclusivamente para las reclamaciones de clasificación profesional cuyo fundamento jurídico material dimana del artículo 23.1 ET: realización de funciones de superior categoría durante un cierto tiempo.

b) Subsiste, pues, la posibilidad de plantear cuestiones de clasificación profesional en el marco del proceso laboral ordinario. Por ejemplo, la reclamación de una categoría profesional superior por concurrir alguna circunstancia convencionalmente prevista, como puede ser la obtención de un título académico o haber alcanzado determinada antigüedad en la categoría anterior, etc., cuyo fundamento material —al margen del que dimana de la normativa sectorial o convencional— se encuentra en el artículo 24 ET.

c) Por consiguiente, sigue siendo necesaria la más exacta delimitación de los presupuestos y características de aquel nuevo procedimiento especial y, a tal fin, continúa teniendo validez gran parte de la doctrina jurisprudencial y científica elaborada durante la situación anterior.

Naturalmente, esa necesidad de delimitación no proviene meramente de un interés de clarificación teórica sino que tiene determinadas consecuencias prácticas que más adelante examinaremos. No obstante, conviene declarar inmediatamente que la consecuencia práctica más importante —a saber, la imposibilidad de recurrir las sentencias recaídas en el proceso especial, frente a la regla general de recurribilidad en el proceso ordinario implícitamente contenida en el artículo 93 LPL— ha desaparecido a raíz de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 19-VII-1981 (citada en nota 5) que declaró

fue también advertida por M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «Cuestiones laborales previas en el proceso administrativo», en *RPS*, núm. 82, abril-junio 1969, pág. 142.

(7) Un estudio detallado de la jurisprudencia al respecto en M. C. PALOMEQUE LÓPEZ, «El supuesto base en los conflictos individuales de clasificación profesional», en *RPS*, núm. 95, julio-septiembre 1972, págs. 93 y sigs. Y, más recientemente, A. VIÑUESA ALADRO, *La clasificación profesional*, Madrid, 1978, págs. 228 y sigs.

la «inconstitucionalidad de la norma final del artículo 137 de la Ley de Procedimiento Laboral» que decía: *y contra la sentencia que recaiga no se dará recurso*. Volveremos sobre este extremo.

Ahora bien, la situación recién descrita parte de dos premisas —las contenidas en *a)* y *b)*— que deben ser convenientemente demostradas porque no son, ni mucho menos, evidentes. En efecto, el tenor literal del artículo 137 LPL (8) es lo suficientemente lacónico como para permitir dos interpretaciones, la que estamos sustentando y su contraria: que todas las reclamaciones que tengan algo que ver con la clasificación profesional de un trabajador deberán sustanciarse en el marco del proceso especial del 137 LPL. Incluso cabría una interpretación intermedia que, en realidad, sería una versión más estricta de la segunda: se impone el proceso especial para el ejercicio de todas las acciones que tengan por objeto directo la clasificación profesional (sea cual sea la *causa petendi*), pero se irá al proceso ordinario cuando la determinación de la clasificación profesional constituya solamente un *prius* lógico para la adecuada resolución de la cuestión principal planteada que, en la mayoría de los casos, tendrá naturaleza salarial. Pero la consideración de este binomio indefectiblemente trabado, clasificación profesional-reclamación salarial, se hará luego con más detenimiento.

Cabe aún preguntarse qué sentido tiene dilucidar la cuestión que venimos examinando habida cuenta de que el artículo 137 LPL concluye (una vez que se ha suprimido por inconstitucional la última frase que antes tenía) con este parco y, en principio, sorprendente mandato: «El procedimiento será el ordinario.» Esto significa simplemente una cosa: que la especialidad de este proceso —una vez desaparecida la de no admitirse recurso contra la sentencia recaída— está fundamentalmente «fuera de él»: en la actividad preprocesal que se exige a la parte actora. Y digo fundamentalmente porque hay otra especialidad —el carácter preceptivo del informe de la Inspección de Trabajo— que pertenece ya plenamente al *inter* procesal propiamente dicho, por cuanto dicho informe se ordenará recabar por el Magistrado una vez presentada la demanda: precisamente en la providen-

(8) «A la demanda con la que inicie esta clase de procesos se acompañará el informe emitido por el Comité de Empresa o, en su caso, por los Delegados de Personal.

En la providencia en la que se tenga por presentada la demanda, el Magistrado ordenará recabar informe de la Inspección de Trabajo, que deberá emitirse en el plazo de quince días, sobre la actividad desarrollada por el demandante, período de tiempo que lleve realizándola, bien de manera continua o discontinua, y particularidades tipificadoras de la clasificación que se pretende.

El procedimiento será el ordinario.»

cia de admisión de la misma. Pues bien: la existencia de esas especialidades preprocesales y «paraprocesal» constituyen, al propio tiempo, el quid de este proceso especial —lo es porque aquéllas existen— y la razón por la que hemos estimado que este proceso especial solamente está previsto para un tipo concreto de reclamaciones sobre clasificación profesional: las dimanantes del ejercicio de funciones de superior categoría.

El razonamiento interpretativo, en realidad, es triple: de carácter histórico, funcional y sistemático. Histórico, por cuanto es fácilmente constatable que esas especialidades son herederas directas de las establecidas para el antiguo procedimiento administrativo de clasificación profesional, cuyo ámbito se delimitaba en base a aquel criterio (9). Funcional, porque solamente en relación con ese tipo concreto de reclamaciones de clasificación profesional tiene sentido la exigencia de las mentadas actividades preprocesales o paraprocesal. Sistemático, en fin, habida cuenta de que el artículo 137 LPL no es más que el «servidor procesal» del artículo 23 ET, cuyo párrafo 2, de contenido estrictamente procesal, es repetido (e ilegalmente «completado», según veremos) por el 137 LPL, por lo que éste debe considerarse tributario del ámbito material establecido por el artículo 23 ET en su párrafo 1: realización de funciones de categoría superior (10). Analicemos esto con más detalle.

El antiguo procedimiento administrativo de la Orden Ministerial de 29-XII 1945, completado con lo dispuesto en el artículo 58 del Decreto de 11-IX-1953 (sobre Jurados de Empresa) comprendía los siguientes pasos previos a la resolución de la autoridad laboral: 1) reclamación ante el Jurado de Empresa y resolución de éste, en las empresas donde existía (11),

(9) En efecto, el artículo 4.º de la Orden Ministerial de 29-XII-1945 decía que «... serán preceptivos los informes de la Inspección de Trabajo..., el de la Organización Sindical y el de la empresa». En cuanto a la delimitación jurisprudencial de esta competencia administrativa, cfr. nota 7.

(10) Un sector de la doctrina ha partido de esa premisa. Así, B. RODRÍGUEZ SANTOS, M. AVILA ROMERO y F. J. CEBRIÁN BADÍA, *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, tomo III, Valladolid, 1982, págs. 216 y sigs. M. ALONSO OLEA en su *Derecho del Trabajo* (7.ª ed., Madrid, 1981 [en adelante, DT 7.ª], pág. 707) parece sostener lo contrario cuando afirma: «... ET, artículo 23.2, atribuye los pleitos sobre clasificación profesional, y *sobre ascensos por tanto*, a la jurisdicción competente...» (subrayado mío), afirmación hecha en el marco del estudio del artículo 137 LPL lo que, al no decir específicamente nada en contra, parece indicar que, para este autor, todos los asuntos de clasificación profesional, en sentido amplio, deben sustanciarse por la vía del proceso «especial» (si de tal puede hablarse con propiedad) del citado artículo 137.

(11) Posteriormente, ha sido frecuente que los convenios colectivos atribuyeran a las Comisiones paritarias esa competencia. La validez de esas cláusulas tras la pro-

y 2) informes preceptivos de la Inspección de Trabajo, de la Organización Sindical y de la empresa. Como se ve, el paralelismo con el nuevo procedimiento establecido por el artículo 23.2 ET y por el artículo 137 LPL es palpable, aunque con el *aggiornamento* de rigor que, en este caso, se traduce en una curiosa inversión de papeles: ahora es la empresa la que resuelve la «reclamación» del trabajador (art. 23.1 *in fine* y principio del 23.2 ET) y el Comité de Empresa o, en su caso, los Delegados de Personal, quienes informan previa y preceptivamente (art. 26.2 ET y 137, párrafo 1, LPL). En cuanto al informe de la Inspección de Trabajo, sigue siendo preceptivo recabarlo, ahora por parte del Magistrado (párrafo 2 del art. 137 LPL).

Añadiré todavía algo que demuestra aún más este mimetismo, tomando prestado para ello el sutil argumento contenido en el párrafo 3 del fundamento 2 de la STCo. repetidamente citada. En el antiguo procedimiento administrativo, una vez firme la resolución administrativa (la originaria del Delegado Provincial de Trabajo o la de la Dirección General de Trabajo que resolviera un eventual recurso de alzada interpuesto contra aquélla), solamente cabía el recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente de la Audiencia Territorial, sin ulterior recurso de apelación ordinario (en virtud de lo dispuesto por el artículo 94.1 *a*) de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (12). Y dice la STCo.: «Seguramente por un malentendido respecto a esta situación, el redactor del artículo 137 LPL en su versión actual ha suprimido ahora todo recurso contra las sentencias de las Magistraturas en esta misma materia, sin duda creyendo atenerse así fielmente a su tarea de refundidor no autorizado a innovar.»

En cuanto al aspecto funcional, parece claro que tanto el informe del Comité de Empresa como el de la Inspección de Trabajo solamente tienen sentido —lo que no quiere decir que estemos de acuerdo con su carácter preceptivo— en relación con cuestiones meramente fácticas (a saber, si el demandante de categoría superior realiza o no las funciones de dicha categoría) que son las que se debaten fundamentalmente en este tipo de reclamaciones ex artículo 23 ET, pero resultan improcedentes o, al menos, poco necesarios, cuando la base de la controversia sea de naturaleza esencial-

mulgación del ET ha sido puesta en duda por J. LÓPEZ GANDÍA, en el libro colectivo *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*, por el Departamento de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia, 1981, pág. 194.

(12) Si bien es verdad que, frecuentemente, se admitieron y resolvieron por el TS recursos de apelación en esta materia. Véanse las sentencias dictadas por J. CRUZ VILLALÓN en *Las modificaciones de la prestación de trabajo*, cap. IV, tesis doctoral en vías de publicación por la Editorial Revista de Trabajo.

mente jurídica, como ocurre en las restantes reclamaciones de clasificación profesional.

Por último, ya hemos señalado que la filiación del artículo 137 LPL respecto al artículo 23.2 ET parece estar fuera de duda. En mi opinión, sin embargo, hubiera sido preferible que el artículo 137 no hubiera visto la luz, es decir, que no se hubiera creado este innecesario proceso especial. Es más, creo que dicha creación supone una extralimitación de la norma delegada (art. 137 LPL) respecto a la autorización concedida por la norma delegante (disposición final 6.ª ET). En efecto, la creación de este proceso especial ni deriva necesariamente de la modificación que ha supuesto la eliminación de la antigua competencia administrativa en materia de clasificación profesional, ni supone dotar al procedimiento laboral de mayor perfección o eficacia —más bien al contrario—, ni tiene, en fin, nada que ver con la regularización, armonización o aclaración de textos legales previos. En definitiva, el hecho de que el artículo 23.2 ET haya exigido el requisito previo del informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal no justifica —pienso yo— la creación de un proceso especial. Hubiera bastado con añadir una sección de un solo artículo al Título VIII LPL («Actos preparatorios y medidas precautorias») haciendo constar aquella exigencia y previendo, eso sí, la solución procedente para los casos en que no resulte posible dar cumplimiento a la misma: inexistencia de Comité de Empresa o Delegados de Personal o negativa de los mismos a dar el informe.

En lugar de hacerlo así, la LPL ni resuelve ese problema ni se limita a repetir los términos del artículo 23.2 ET, sino que crea este innecesario proceso especial, añadiendo (se supone que para dar más entidad a su presunta especialidad) un nuevo requisito, exigido esta vez no al demandante sino al propio Magistrado: «Recabar informe de la Inspección de Trabajo, que deberá emitirse en el plazo de quince días.» Se trata, de nuevo, de una extralimitación ilegal sobre la norma delegante. Es evidente que el mencionado informe puede ser muy útil en este tipo de cuestiones por lo que, normalmente, será la propia parte demandante la que procurará obtenerlo, bien instando directamente la visita del Inspector, bien solicitando mediante *otrosí* en la demanda que sea la Magistratura quien ordene dicha inspección; y, por otra parte, el Magistrado siempre tiene a su alcance la posibilidad de ordenar esa actuación inspectora como diligencia para mejor proveer. Pero eso no quiere decir que se deba imponer preceptivamente. Es más, el Proyecto de Ley del ET preveía (en el art. 21, correspondiente al actual 23) ese informe preceptivo de la Inspección porque mantenía la competencia de la Autoridad Laboral en esta materia; pero al desaparecer la misma en el dictamen de la Comisión, desapareció también el informe preceptivo. Su

reintroducción por la LPL va claramente contra la orientación querida por el legislador estatutario. Y lo grave es que, dada la presunción de certeza de que están provistos los documentos emanados de la Inspección, su imposición preceptiva, pese a su carácter obviamente no vinculante para el juzgador, redundará en la práctica en una acomodaticia infravaloración de los restantes medios de prueba, lo que, en definitiva, supone que la solución de estos asuntos va a seguir teniendo un centro de gravedad extrajudicial.

Por último, cabe decir que tampoco respecto a este requisito ha resuelto la LPL el problema que se puede plantear si el informe de la Inspección no se emite dentro del plazo marcado de quince días o, en todo caso, antes de la fecha del juicio, que es lo que realmente importa. ¿Deberá suspenderse el acto del juicio? ¿Podrá celebrarse, pero se suspenderá el término para dictar sentencia hasta que se reciba el informe? ¿O se podrá dictar sentencia prescindiendo del mismo? Y, en fin, si es el Magistrado quien no cumple su deber de recabar el informe, ¿constituye ello una infracción de norma *esencial* del procedimiento a los efectos del recurso de suplicación (artículo 152 LPL) o, en su caso, de casación por quebrantamiento de forma (artículo 168 LPL)? (13).

Se trata, como digo, de una serie de problemas, que no son meramente teóricos, sino que ya están suscitando dificultades prácticas (14), innecesariamente creados algunos de ellos por la LPL, mientras que otros hay que reconocer que dimanaban ya del propio ET. Así ocurre, por ejemplo, con la exigencia por el artículo 23 ET de reclamación ante la empresa en términos tales que recuerdan el rigor propio de las reclamaciones administrativas previas, lo que resulta bastante fuera de lugar: primero, porque en cualquier tipo de asuntos lo lógico es que el trabajador plantee su petición al empresario antes de acudir a la jurisdicción competente, sin necesidad de una expresa exigencia legal; segundo, porque las empresas no suelen tener por costumbre sellar los duplicados de los escritos de reclamación de sus trabajadores, lo que, eventualmente, obligaría a éstos a plantearlos por conducto notarial, y tercero, porque para algo está la papeleta de conciliación previa ante el IMAC. En cuanto al informe previo de los representantes de personal, también es una exigencia puntillosa del artículo 23 ET que el artículo 137 LPL se limita a reproducir, perdiendo la ocasión, según vimos, de resolver los problemas que su aportación puede plantear a veces a la

(13) Para RODRÍGUEZ SANTOS (*op. cit.*, I, pág. 67) no cabe duda de que la omisión de la providencia recabando el informe «acarrearía nulidad de actuaciones».

(14) Por ejemplo, la Sentencia de la Magistratura de Trabajo número 2 de Sevilla, recaída en Autos número 712/1982, desestima la demanda de clasificación profesional porque «no ha ido acompañada de los informes preceptivos».

parte demandante. Cabe aún preguntarse: si el demandante no aporta dicho informe, ni es requerido a ello por el Magistrado (15) y éste dicta finalmente sentencia, ¿será ésta recurrible en suplicación o casación por vicio *esencial* de procedimiento? Problema semejante, pues, al ya examinado respecto al informe de la Inspección de Trabajo, y atribuible —éste sí, en exclusiva— al artículo 137 LPL.

Yo creo que casi todos esos problemas podrían solucionarse mediante una interpretación benevolente sobre la trascendencia procesal de los requisitos exigidos. Sin embargo, se trata de una mala solución porque contribuye a erosionar el respeto a las normas procesales. Desde luego, lo mejor es no sembrar dichas normas de requisitos innecesarios y hasta absurdos. Ahora bien, una vez puestos, tan mala es la solución de incumplirlos sistemáticamente como la de exigirlos a todo trance. Lo más deseable —salvo que se produzca una modificación normativa que elimine los problemas— sería que el Tribunal Central de Trabajo o, en su caso, el Tribunal Supremo, tuvieran la ocasión de producir una jurisprudencia unificadora que estableciera con claridad los límites de exigibilidad de cada uno de los requisitos en cuestión. Ahora bien, creo que va a ser difícil que esa ocasión se produzca si la tendencia de las Magistraturas de Trabajo se inclina en el sentido de la exigencia rigurosa de dichos requisitos, por cuanto, en ese caso, será más útil para los actores reproducir la demanda previo cumplimiento de aquéllos que recurrir a un Tribunal superior. Por el contrario, si los juzgadores de instancia se inclinan por una mayor laxitud, entonces sí es probable que se dé lugar al pronunciamiento de los más altos Tribunales (16).

Evidentemente, ninguno de los problemas indicados se plantean en relación con el proceso laboral ordinario, lo que constituye, según creo, un elemento adicional para inclinar la opción interpretativa en el sentido que venimos defendiendo: que el proceso especial solamente se impone en los

(15) Este requerimiento puede hacerse en base al artículo 72 LPL (aunque el defecto u omisión no se haya producido estrictamente «al redactar la demanda»), aplicable a los procesos especiales en virtud del artículo 96 LPL. Será en la contestación a este requerimiento donde el demandante podrá alegar —e intentar probar— la imposibilidad de aportar el informe, aunque hubiera sido preferible hacer esa alegación, con proposición de prueba de la misma, en la demanda. Si, tras esto, el Magistrado ordena continuar el procedimiento —art. 73 LPL—, creo que el defecto inicial debe considerarse subsanado: se trataría de una cuestión incidental, en sentido lato, resuelta mediante auto o, incluso, mediante simple providencia *no* de mero trámite (art. 376 LEC *a sensu contrario* y 377 LEC).

(16) VINUESA ALADRO (*op. cit.*, pág. 246) ha mostrado cómo la jurisprudencia se pronunció de un modo oscilante en un tema parecido: la antigua exigencia de reclamación y resolución previa ante los Jurados de Empresa.

supuestos de reclamaciones por clasificación profesional basados en realización de funciones de categoría superior. Pero, aun dentro de este limitado marco, los problemas no se agotan ahí. Al menos, quedan dos importantes.

El primero de ellos consiste en saber si las dos acciones fundadas en el artículo 23 ET —la dirigida a obtener una categoría profesional superior y la que tiene por objeto reclamar las diferencias salariales correspondientes a esa superior categoría que se ha venido desempeñando— son o no son acumulables entre sí, y cuál es el alcance de la segunda. La inevitable imbricación de ese doble interés del demandante dio origen a una abundante litigiosidad durante la época de la vigencia de la Orden Ministerial de 29-XII-1945, centrada en determinar si la autoridad administrativa era competente en relación con el aspecto clasificación profesional *stricto sensu*, o si dicha competencia se extendía también a declarar el derecho del actor —y a condenar a la empresa— al percibo de las correspondientes diferencias salariales, con efecto «a partir de la fecha en que el trabajador interesado solicitó por escrito su adecuada clasificación» (art. 7.º de la Orden Ministerial de 28-XII-1945) (17).

Nótese que el tema podría haberse considerado resuelto por el artículo 3.º de la Orden que, según vimos, tras establecer la competencia de la Delegación de Trabajo en materia de clasificación profesional, añadía: «... sin perjuicio de la acción que, en su día y como derivación del acuerdo firme recaído, pueda deducirse ante la Magistratura de Trabajo por negarse el patrono al pago de la remuneración que corresponda.» Ahora bien, tanto la práctica administrativa como la jurisprudencia del TS y del TCT consolidaron una interpretación de este inciso final del artículo 3.º, según la cual esa competencia de la Magistratura de Trabajo se refería a las reclamaciones salariales posteriores a la nueva clasificación realizada por la autoridad laboral, mientras que era ésta la competente para determinar los efectos económicos producidos desde el momento en que se presentó la reclamación por el interesado hasta la fecha de la resolución administrativa. Es más, se consideró que, incluso cuando el trabajador pretendiera exclusivamente esas diferencias salariales (por estimar que la categoría como tal no le correspondía), la competencia seguía siendo administrativa por cuanto resolver esa reclamación —decía ya la Sala VI del TS en Sentencia de 4-V-1953 (A. 1.224)— «implica una previa determinación de su categoría profesional» (18).

(17) Solicitud por escrito ante la propia Autoridad laboral, se entiende. Si bien la Orden Ministerial de 8-V-1957 retrotraía esos efectos al momento de la solicitud por escrito al Jurado de Empresa (cuando, por existir éste, era preceptiva).

(18) Citada por VINUESA ALADRO (*op. cit.*, pág. 231) junto a muchas otras senten-

Si he relatado con cierto detenimiento esa peripecia pasada es porque las ideas que entonces se barajaban han seguido sirviendo de guía interpretativa aparte de la doctrina que se ha ocupado del artículo 23 ET y del artículo 137 LPL. Así, en primer lugar, se ha sostenido que, ante el silencio del ET, el alcance temporal de los efectos económicos anteriores a la declaración de la nueva categoría no debería ir más allá de la fecha de la reclamación de ésta por parte del trabajador, aplicando el artículo 7.º de la Orden Ministerial de 29-XII-1945 que, al no haber sido expresamente derogada y no contradecir frontalmente al ET, podía considerarse vigente (19). Spongo que dicha opinión no puede ya sustentarse tras los terminantes pronunciamientos, pese a no constar en el fallo, de la STCo. 51/1982 repetidamente citada. Sin embargo, creo que no era necesaria una argumentación del tipo de la acertadamente realizada por el Tribunal Constitucional para llegar a una conclusión diversa sobre aquella cuestión, a saber: podrán reclamarse diferencias salariales correspondientes a todo el tiempo que se hayan estado desempeñando funciones de categoría superior con la única limitación del año de prescripción establecido por el artículo 59.2 ET. Ahora bien —y esto es lo que me interesa destacar—, semejante solución implica un punto de partida completamente distinto al que latía detrás de aquella otra que constreñía los efectos económicos al momento de la solicitud de la clasificación adecuada. A saber: que se trata de dos cuestiones distintas, aunque íntimamente relacionadas, que dan lugar a dos acciones independientes entre sí. Ello supone que: *a)* se puede reclamar la categoría profesional sin reclamar simultáneamente las diferencias salariales, y *b)* se pueden reclamar las diferencias salariales por desempeño de funciones de categoría superior sin esperar el transcurso de los plazos —seis meses durante un año u ocho durante dos años— exigidos por el artículo 23.1 ET para poder plantear aquella otra acción.

Esto último es, desde luego, lo importante. Porque aquí el tema estrictamente procesal conecta en seguida con una cuestión de derecho sustantivo.

cias de los años sesenta y setenta. Del TCT todavía pueden encontrarse sentencias recientes, aplicando la normativa antigua, en ese mismo sentido. Por ejemplo, la Sentencia de 4-III-1982 (A. 1.362) que declara la incompetencia de jurisdicción por cuanto, aunque en la demanda se pedían solamente diferencias salariales, «esta pretensión llevaba implícito un problema de clasificación profesional...». Este criterio se invertía —declarando la competencia jurisdiccional— únicamente en los casos en que la relación laboral estaba ya extinguida. Por citar una también reciente, STCT de 10-III-1982 (A. 1.502).

(19) En tal sentido, LÓPEZ GANDÍA, *op. cit.*, pág. 194. También RODRÍGUEZ SANTOS, *op. cit.*, página 68.

En efecto, una interpretación literal del artículo 23.3 ET nos conduce a la conclusión absurda de que la acción de reclamación salarial es subsidiaria de la de clasificación profesional propiamente dicha: solamente en el supuesto de fracasar éste, porque «no procede legal o convencionalmente el ascenso», se podría plantear aquélla (20). No hay tal: el principio de sinagmaticidad remuneración-prestación laboral basta para excluir aquella absurda conclusión (21). El fundamento material de una y otra acción es claramente diverso. Del mismo modo que es distinto el fundamento material de «esta» acción de clasificación profesional «ex» artículo 23 ET, de los que sustentan otras posibles acciones de clasificación profesional no basadas en el desempeño de funciones de categoría superior y que, por consiguiente, no se ven obviamente afectadas por los plazos establecidos en el artículo 23 (22).

Establecida, pues, la diversidad de acciones, la cuestión a resolver es la posibilidad o no de su acumulación. Un sector de la doctrina y también algunos pronunciamientos judiciales (23) se han inclinado por la tesis de la no acumulabilidad. Puesto que el artículo 16 LPL no prohíbe esta acumulación y la regla general del artículo 15 LPL es la de la acumulabilidad, el argumento para rechazar ésta se basa en la aplicación supletoria (24) del artículo 154 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, concretamente de sus apartados 1.º y 3.º.

Según el primero de ellos, dos acciones son incompatibles «cuando se excluyan mutuamente», y este sería el caso de las acciones de «reclamación de 'categoría profesional' y las de 'diferencia de retribución' por cuanto que si existe la segunda es porque no puede nacer la primera y, por tanto, no

(20) Un estudio pormenorizado sobre el alcance de ese precepto en CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*

(21) En tal sentido, LÓPEZ GANDÍA, *op. cit.*, pág. 193.

(22) M. ALONSO OLEA, *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve* (en adelante, Com. ET), Ed. Civitas, Madrid, 1980, pág. 89.

(23) RODRÍGUEZ SANTOS, *op. cit.*, pág. 69. Como ejemplo de resolución judicial, Providencia de la Magistratura de Trabajo número 6 de Sevilla, Autos 1592/1982, por la que se requiere al actor para que opte de un modo expreso «por el ejercicio de la acción de clasificación profesional o por la de reclamación de cantidad, al no ser susceptibles de acumulación ambas pretensiones...».

(24) Habría que limitar el uso —que, a veces, se convierte en abuso— de la regla de supletoriedad contenida en la disposición adicional LPL. Aunque creo que lo más aconsejable sería aprobar una nueva LPL con menos lagunas, porque los principios que rigen —al menos, teóricamente— el procedimiento laboral son lo suficientemente específicos como para admitir, sin resentirse, la aplicación indiscriminada de normas procedentes de otro cuerpo procesal.

puede darse la acumulación de las mismas» (25). A mi juicio, tal argumento es erróneo: la acción de «diferencia de retribución» no depende de la imposibilidad o fracaso de la de «clasificación profesional» sino que es completamente autónoma respecto a ella, por tener un fundamento material distinto, y por consiguiente son acumulables entre sí.

En cuanto al argumento ex artículo 154.3, según el cual no procede la acumulación «cuando, con arreglo a la ley, deban ventilarse y decidirse las acciones en juicios de diferente naturaleza», la citada doctrina (26) hace ver que «el proceso del artículo 137 es especial (como tal figura en el Título II) y al no existir recurso contra la sentencia, es de diferente naturaleza al ordinario que puede plantearse con posterioridad por los exclusivos efectos económicos». Si el argumento basa la especialidad del proceso de clasificación profesional, según parece, en la imposibilidad de recurso, debe considerársele decaído tras la repetidamente citada STCo. 51/1982. Ahora bien, puede que se considere que la mera inclusión del proceso de clasificación profesional entre los especiales le dota ya de una *diferente naturaleza* al ordinario, pese a que el propio artículo 137 LPL declara que «el procedimiento será el ordinario» y que, según hemos visto, las «especialidades» que dicho artículo establece son de carácter preprocesal o paraprocesal. Sea cual sea la opinión que se mantenga al respecto (yo pienso que se trata de un falso proceso especial), lo que me parece claro es que el artículo 154.3 LEC debe interpretarse conforme a su *ratio iuris*: impedir la perturbación procesal verdaderamente grave que se produciría si se acumularan acciones que dan lugar a «procedimientos» completamente distintos. Pero cuando dicha perturbación no se produzca, porque ambas acciones deban sustanciarse por idéntico procedimiento, me parece incuestionable que hay que respetar la posibilidad de la acumulación; lo que resulta, además, coherente con el principio de economía procesal.

El último problema que queda por resolver es el referente al recurso. Ya hemos visto que la STCo. 51/1982, de 19 de julio, declaró inconstitucional la exclusión de recurso contenida en el artículo 137 *in fine* LPL, argumentando (fundamento jurídico número 2) que «como en la LET no hay especialidad procesal impuesta por vía de delegación en materia de clasificación profesional ni... existe ningún otro condicionamiento normativo... ha de regir por voluntad del legislador el procedimiento laboral ordinario y el sistema común de recursos, contenido en los artículos 152 y siguientes de la LPL...». Bien entendido que, *a sensu contrario*, la LET sí que podría

(25) RODRÍGUEZ SANTOS, *op. cit.*, pág. 69.

(26) *Ibidem*.

haber eliminado la posibilidad de recurso en esta materia, pero en este caso «lo habría dicho... tal y como lo dispuso expresamente en materia electoral laboral...» (fundamento jurídico número 2), ya que «es cierto que no existe ningún precepto constitucional que imponga la doble instancia como necesaria...» (fundamento jurídico número 3) (27).

Ahora bien, el Tribunal Constitucional no puede ir más allá del contenido de esta declaración fundamentadora de su fallo porque se lo impiden las normas jurídicas que regulan su competencia: la propia Constitución (art. 161) y su específica Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre (arts. 2.º y 38 a 40). Esto es, el Tribunal Constitucional no es competente para determinar cuál es exactamente el recurso que cabrá en esta materia: el de suplicación o el de casación; o, si se estimara que ambos recursos pueden caber en según qué casos, tampoco es competente el Tribunal Constitucional para determinar el o los criterios de distribución pertinentes. Evidentemente, se trata de temas de legislación procesal positiva cuya elaboración corresponde a los poderes normativos del Estado. No hay que decir que el Tribunal Constitucional conoce perfectamente esta limitación constitucionalmente impuesta a su propia actividad. Pero, consciente sin duda de que todo pronunciamiento de inconstitucionalidad de un precepto es susceptible de crear una laguna en el ordenamiento jurídico, el alto Tribunal no se resigna a intentar colmarla siquiera sea por medio de los *obiter dicta*, como los contenidos en el citado fundamento jurídico número 3 donde, en primer lugar, afirma con acierto que la solución adoptada «guarda relación de proporcionalidad con la importancia de una materia vinculada a su vez con el derecho a la promoción a través del trabajo constitucionalizado en el artículo 35.1 CE», para añadir inmediatamente: «Y, desde luego, permite la unificación jurisprudencial en la materia *por medio del recurso de suplicación ante el Tribunal Central de Trabajo*» (subrayado nuestro). Es de esta hábil manera como el ponente constitucional consigue introducir en la sentencia su opinión sobre el recurso procedente en la materia: el de suplicación.

El primer tema que plantea dicho pronunciamiento es el de su valor jurídico, dado que no está contenido en el fallo sino en un fundamento jurídico de la sentencia. A mi juicio, la doctrina contenida en los fundamentos jurídicos de una STCo. tiene fuerza vinculante en virtud de lo dispuesto por el artículo 40.2 LOTC (28). Ahora bien, debe tratarse de pronuncia-

(27) Mencionar aquí la «doble instancia» es un lapsus del TCo. porque, como se sabe, el recurso extraordinario no tiene esa naturaleza procesal.

(28) Una argumentación *in extenso* de esta posición en F. RUBIO LLORENTE, «Sobre la relación entre Tribunal Constitucional y Poder Judicial en el ejercicio de la jurisdicción constitucional», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, núme-

mientos que constituyan *rationes decidendi* del fallo (29), no meros *obiter dicta*. Pues bien, según he insinuado ya antes, en el caso que estamos analizando nos encontramos ante un *obiter dictum*, innecesario para fundamentar el fallo de la sentencia. Declarada por éste la posibilidad de recurso, creo que la determinación de cuál sea el recurso procedente —si el de suplicación o el de casación— no es competencia del TCo. sino que debe —y puede, pese a aquel pronunciamiento— ser decidido aplicando las reglas de distribución de asuntos entre ambos recursos contenidas en la LPL.

Ahora bien, es cierto que esas reglas no contienen una solución clara al respecto sino que son varias las soluciones que se pueden desprender de la lectura de los artículos 153, 166 y 178 LPL. Ello produce un cierto vacío legal o, más bien, una indeterminación normativa, lo que quizá haya movido al TCo. —como decíamos— a pronunciarse por una solución entre las varias posibles ¿Cuáles son éstas?

La primera partiría de la constatación de que la distribución que hace la LPL entre materias que van al Tribunal Supremo (recurso de casación) y las que van al Tribunal Central de Trabajo (recurso de suplicación) se basa en la importancia, económica o de otra índole, respectivamente mayor o menor atribuida a dichas materias. Se trataría, por tanto, de determinar si la categoría profesional es o no una cuestión de la máxima importancia para el trabajador que aspira a ella, para deducir en consecuencia si el recurso pertinente será el de casación o el de suplicación. Sin embargo, aquí se plantean dos nuevas dificultades. La primera es que dicha determinación no resulta fácil de hacer porque, si bien puede argumentarse que los temas de categoría son siempre importantísimos por cuanto constituyen un derecho básico de los trabajadores (artículo 4.2 *b* ET, trasunto del «derecho a la promoción a través del trabajo» consagrado en el artículo 35 CE), no es menos cierto que también es un derecho básico, por ejemplo, el de obtener puntualmente la remuneración debida (art. 4.2 *f* ET) y no por ello todas las reclamaciones salariales tienen recurso de casación: algunas —las inferiores a 100.000 pesetas— no lo tienen ni siquiera de suplicación. La segunda dificultad estriba en contestar a la pregunta ¿quién debe determinar ese asunto? Porque, claro está, lo que el TCo. ha hecho, implícitamente, ha sido pronunciarse al respecto diciendo: esta materia es lo suficientemente importante

ro 4/1982, enero-abril, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1982, página 54, con cita también de la doctrina contraria: S. DOMÍNGUEZ MARTÍN y P. DE ELIZALDE AYMERICH.

(29) Más dudoso estimo yo el que puedan incluirse «decisiones autónomas» en los fundamentos jurídicos. En sentido afirmativo, interpretando el artículo 38.1 LOTC, RUBIO LLORENTE, *op. cit.*, pág. 54.

como para merecer el recurso de suplicación pero no tanto como para acceder a la casación. Ahora bien, si nos parecía que el TCo. no es el órgano indicado para hacer ese pronunciamiento, debemos afirmar que tampoco lo son ni el TS ni el TCT. Y no porque éstos no puedan —no solamente pueden sino que deben— colmar las posibles lagunas legales existentes sino porque, según acabamos de ver, la utilización de este criterio, de la mayor o menor importancia de la materia en abstracto, es aconsejable desde un punto de vista de *lege ferenda* pero resulta inviable si lo que se quiere es hallar una solución que se desprenda de los datos normativos existentes (que es lo único que pueden hacer los jueces) ya que dichos datos abonan tanto una solución como su contraria.

Debemos, por tanto, indagar un segundo criterio interpretativo que resulte más utilizable por los Tribunales a la hora de colmar el relativo vacío normativo producido por el fallo del TCo., un criterio que dimane con mayor naturalidad del propio texto de la LPL. Y éste sería, simplemente, el de la cuantía que, en definitiva, no es más que una especificación, en base a la valoración económica de cada caso concreto, del criterio de la importancia: así, las reclamaciones sobre clasificación profesional tendrían recurso de casación o de suplicación según su cuantía excediera o no de un millón de pesetas, por aplicación del artículo 166.4 LPL. A partir de ahí, el problema se reduce a hallar un criterio para la determinación de esa cuantía. Creo que caben dos soluciones. La primera, aplicable solamente a los casos en que, siguiendo la tesis que antes defendimos, se hayan acumulado las acciones de clasificación profesional y de diferencias salariales, consistiría en determinar la cuantía de ambas por la de esta última. Pero esta solución ofrece dos graves dificultades: que solamente es válida para los supuestos en que se haya producido aquella acumulación, y que nos lleva a un callejón sin salida cuando la reclamación salarial, por no exceder de 100.000 pesetas, no tenga recurso alguno. Por ello resultaría preferible la segunda solución: aplicar analógicamente las reglas sobre determinación de la cuantía establecidas en el artículo 178.1.^a y 3.^a LPL, completadas, en su caso, con la regla 2.^a de dicho artículo. En virtud de ello, se calcularía la repercusión económica anual que la nueva categoría profesional vaya a suponer sobre la remuneración del trabajador (por diferencia entre la anterior retribución y la nueva), para saber el recurso procedente; esta operación siempre es factible, se haya o no acumulado una reclamación salarial; y, para el supuesto en que sí haya habido acumulación, a la cuantía así hallada se le sumaría la de la reclamación salarial, por aplicación de la citada regla 2.^a del artículo 178 LPL. Con todo ello, resultaría además más fácil obviar el problema de que la cuantía no supere el umbral de las 100.000 pe-

setas que es necesario alcanzar para recurrir en suplicación (30). Pero, de todas formas, incluso con esta solución, dicho problema eventualmente subsiste, por lo que no resulta un criterio válido.

Un tercer criterio consistiría en decidirse por la vía del recurso de suplicación en base a que las materias para acudir a casación están tasadas (art. 166 LPL) y entre ellas no se encuentra, obviamente, la de clasificación profesional, por lo que procederá aquél (31). Pero, para llegar a esta conclusión, el artículo 153 LPL debería limitarse a establecer: «Procederá el recurso de suplicación contra las sentencias no comprendidas en el artículo 166.» Al no hacerlo así, esta solución, aparentemente fácil, no lo es tanto. Porque, en realidad, el sistema establecido por la LPL no es el de competencia residual del TCT, para todos los casos en que no procede casación, sino que las materias recurribles en suplicación también están tasadas —como lo están, en uno y otro recurso, los motivos— habida cuenta de que deben deslindarse respecto a los supuestos en que no cabe recurso alguno. Como es bien sabido, suplicación y casación comparten la naturaleza de recurso extraordinario y —por razones históricas, hoy en vía de revisión— ocupan simultáneamente ese lugar en el sistema del proceso laboral. Creo que considerar a la suplicación el recurso extraordinario «normal», mientras que la casación sería el «excepcional», no resulta correcto, al menos teóricamente, si bien se trata de una solución con indudables ventajas prácticas. Por el contrario, suplicación y casación son, lisa y llanamente, dos posibilidades del recurso extraordinario en lo laboral, separadas entre sí, esencialmente, por el criterio de la cuantía. ¿Qué hacer cuando resulta imposible explicarlo?

Llegamos así a una cuarta solución, que me parece preferible a las anteriores, basada en la aplicación de la regla contenida en el artículo 483.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, cuya aplicación supletoria creo que resulta aquí pertinente. Dicha regla resuelve el problema de la determinación del juicio correspondiente en los casos «cuya cuantía sea inestimable o no pueda determinarse ni aun de forma relativa por las reglas que se establecen—». Y lo resuelve en favor del juicio de mayor cuantía con preferencia al de menor cuantía. Aunque el tema lo tenemos ahora planteado a nivel de recurso y no de instancia, estimo que la regla es perfectamente

(30) Pienso que quizá este problema del mínimo de 100.000 pesetas difícil de alcanzar, unido a la escasa posibilidad de que, con los criterios expuestos, estos asuntos superen el millón de pesetas, fueron otras tantas razones que inclinaron al Tribunal Constitucional a pronunciarse por la vía del recurso de suplicación.

(31) Esta es la tesis mantenida por CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, cap. IV, 3-2-3, 7.

aplicable —y así lo ha entendido también la Sala de lo Social del TS (32)— por cuanto el problema es idéntico: elección de una u otra vía procesal, deslindadas entre sí por el criterio de la cuantía, cuando ésta es indeterminable (33). Así pues, según esta regla, el recurso procedente en estos casos sería el de casación.

Dos precisiones finales. Primera: todas las argumentaciones que preceden parten de la premisa de que, tras la sentencia del TCo. 51/1982, en materia de clasificación profesional *tiene que haber un recurso*. Es evidente que una interpretación del fallo de dicha sentencia «al desnudo» no conduce a esa conclusión. En efecto, que sea inconstitucional la exclusión del recurso no significa necesariamente que tenga que haberlo: lo habrá o no lo habrá según resulte de la aplicación del «sistema común de recursos» (por emplear palabras de la propia sentencia) vigente. Por consiguiente, utilizando el criterio antes expuesto en segundo lugar (capitalización anual de la cuantía), podrían darse supuestos sin recurso, con recurso de suplicación y con recurso de casación. Por el contrario, solamente utilizando los criterios expuestos en tercer y cuarto lugar llegamos a una solución unívoca: siempre habrá recurso; bien de suplicación bien de casación, soluciones ambas más acordes con el espíritu de la sentencia del TCo.

La última precisión es ésta: la problemática recién expuesta sobre el tema de los recursos no sería, en principio, aplicable más que a los supuestos de clasificación profesional «ex» artículo 23 ET, pero no a los basados en el artículo 24 ET o en cualquier otro fundamento material distinto del de realización de trabajos de superior categoría durante determinado período de tiempo, a los que resultan aplicables, según dijimos, las normas del proceso laboral ordinario, incluidas las relativas a recursos. Ahora bien, el problema de la determinación de la cuantía se plantea exactamente igual para estos otros casos por lo que, *mutatis mutandis*, les son plenamente aplicables los argumentos antes desarrollados.

(32) STS de 21-III-1977 y 5-IV-1977, citadas por ALONSO OLEA, DT 7.^a, pág. 753.

(33) En sentido contrario, la STCT de 14-IV-1980 (A. 2.085), también citada *ibídem*, que considera que «puesto que aquí se cuenta con dos recursos extraordinarios, el de suplicación y el de casación, parece razonable servirse del primero en todos aquellos supuestos en que, pese a esa indeterminación del valor, sea de todo punto evidente que la importancia económica del asunto no rebasa el límite mínimo propio del segundo». El intento de reconducir a todo trance al criterio de la cuantía la importancia de los asuntos de cuantía indeterminable, me parece erróneo.

II. EL PROCESO ESPECIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Si hay una materia necesitada de remodelación normativa a raíz de la consagración constitucional del derecho a la libertad sindical es la concierne a los conflictos colectivos, en el sentido más amplio del término, y a los procedimientos para la solución de los mismos. Sin embargo, el ET no abordó la cuestión, con el discutible pretexto de aplazar a una futura ley orgánica la regulación tanto de la huelga (que sí requiere aquel rango normativo —art. 81 CE— si es que de rango puede hablarse) como otros medios de formalización y solución de conflictos (que no lo exigen) Digo discutible, porque pienso que la interconexión de ambos temas resulta forzada hoy día y constituye más bien una herencia del modelo preconstitucional, en que el conflicto colectivo aparece primero como «sustituto» de la huelga —prohibida— y luego como «alternativa» preferible y excluyente de aquélla pero, en ambos casos, huelga y conflicto aparecen muy ligados entre sí, pese a la paradoja que pudiera desprenderse de los conceptos de sustitución y alternativa: en definitiva, el legislador preconstitucional reguló los conflictos colectivos mirando «con el rabillo del ojo» a la huelga. Así pues, la materia sigue estando regulada por el preconstitucional Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo (DLRT), lo que, como era previsible, ha dado como resultado la necesidad de hacer intervenir al Tribunal Constitucional en repetidas ocasiones.

Con los antecedentes que acabo de recordar, no es extraño que la LPL de 1980 haya optado por una vía estrictamente continuista respecto al texto de 1973. En efecto, los artículos 144 a 150 LPL, que regulan el proceso especial de conflictos colectivos, reproducen literalmente los artículos con idénticos ordinales del texto refundido de 17-VIII-1973, sin más modificación que la imprescindible adaptación semántica: sustituir el «intento sindical de conciliación» por el «intento de conciliación o mediación en el conflicto ante el IMAC» (art. 145), Instituto que también aparece sustituyendo a la «Delegación Provincial Sindical» en la tarea de organizar la designación de un representante por cada parte afectada en el conflicto (art. 146). Eso es todo. Por otra parte, el recurso contra las sentencias de Magistratura de Trabajo sobre conflictos colectivos, regulado en los artículos 193 a 199 tanto de la antigua como de la nueva LPL, cambia de nombre: de recurso de alzada pasa a llamarse recurso especial de suplicación; y será resuelto no por la Sala Especial del TCT cuya composición establecía el antiguo artículo 197, sino por la Sala V del TCT, que el nuevo artículo 197 crea. Sin embargo, ya veremos cómo este simple cambio de denominación del recurso puede tener alguna consecuencia práctica.

Por consiguiente, los problemas que vamos a examinar a continuación no derivan de la novedosidad de los citados artículos de la LPL, sino todo lo contrario, de la carencia de innovación, precisamente en una materia tan necesitada de ella. Algunos de esos problemas han sido abordados —lo que no equivale a definitivamente resueltos— por el Tribunal Constitucional. Otros, ni siquiera. Unos y otros están pidiendo a voces una reforma normativa.

A) *Ambito objetivo del proceso especial de conflictos colectivos.*—Como es sabido, el DLRT establece una doble diferenciación. La primera separa el ejercicio del derecho de huelga, regulado en su Título I, de la utilización del procedimiento de conflictos colectivos, contemplado en el Título II. Se trata de dos vías de posible salida a situaciones conflictivas que el DLRT considera estrictamente alternativas: si los trabajadores utilizan el procedimiento de conflicto colectivo no podrán ejercer el derecho de huelga (art. 17.2 DLRT); y si están ejerciendo el derecho de huelga y pretenden utilizar el procedimiento de conflicto colectivo, deberá desistir previamente de aquélla (artículo 17.3 DLRT) (34). La segunda distinción se basa en la siempre discutible (35) disyuntiva entre conflictos colectivos jurídicos y de intereses. Según el DLRT ambos comienzan su tramitación ante la Autoridad laboral, pero solamente los primeros terminan, salvo acuerdo de las partes, ante la Magistratura de Trabajo, «que procederá conforme a lo dispuesto en la LPL» (art. 25.1). Por el contrario, el artículo 25.2 establecía que los llamados conflictos de intereses serían resueltos, a falta de acuerdo entre las partes, por la propia Autoridad Laboral mediante laudo de obligado cumplimiento. Como es bien conocido, la STCo. de 8-IV-1981 (BOE del 25) declaró la inconstitucionalidad del citado artículo 25.2 (y del 26 que regulaba más detalladamente todo lo referente a esos laudos).

De ahí que la cuestión que hoy cabe plantear es: ¿serán residenciables ante la jurisdicción laboral estos conflictos colectivos de intereses por aplicación del artículo 1 LPL, colmando así la laguna normativa que en caso contrario se produciría? Creo que esa solución no es posible, puesto que dicho artículo 1.º atribuye a la jurisdicción laboral la competencia sobre los

(34) La constitucionalidad de esta obligatoria opción ha sido puesta en duda por F. DURÁN LÓPEZ, «Los procedimientos de solución de conflictos colectivos tras la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981», en *Civitas-REDT*, número 7, julio-septiembre 1981, págs. 363 y 364. El autor postula, en todo caso, la «revisión legislativa de este punto», con apoyo argumental en el Derecho comparado europeo.

(35) Una exposición de las críticas clásicas a esta distinción —las de CARNELUTTI, SCELLE, etc.— en T. MITSOU, *Les rapports entre convention collective et sentence arbitrale*, París, 1958, págs. 24 y 25.

«litigios que se promuevan dentro de la rama social del Derecho», no dentro de las «relaciones laborales» u otra expresión semejante. Es decir, la actuación de esos «órganos jurisdiccionales del orden social» presupone siempre la existencia de una norma jurídica —aunque sea por vía de integración analógica o recurriendo a principios generales del Derecho— que hay que interpretar y aplicar. Por el contrario, los conflictos llamados de intereses parten de la hipótesis de ausencia de norma o, a lo sumo, de la pretensión de cambiar la norma vigente (36). En ambos casos se aspira a obtener una regulación nueva: decidir el contenido de ésta, a falta de acuerdo entre las partes, supone la utilización de criterios de oportunidad y no de legalidad, lo que concuerda mal con la función propia de los órganos judiciales. Por consiguiente, cabe decir que, hoy por hoy, las partes implicadas en un conflicto colectivo *no* jurídico o de intereses deben saber que, si no se ponen de acuerdo, bien en el fondo del asunto, bien en la designación de un árbitro, el problema carecerá de solución. El ámbito objetivo del proceso especial de conflictos colectivos se reduce, pues, a los estrictamente jurídicos.

Ahora bien, como ya se ha insinuado antes, no siempre resulta fácil distinguir entre un conflicto colectivo jurídico y uno de intereses; a veces la dificultad radica en saber si nos hallamos ante un conflicto colectivo o ante un mero conflicto «plural»; recientemente (37) la reflexión se ha llevado más lejos, poniendo en cuestión incluso la propia virtualidad del conflicto individual «puro». La enorme litigiosidad existente sobre estas cuestiones atestigua que no se trata de una mera elucubración teórica. Las sentencias del TCT sobre la cuestión son numerosísimas (38) y algunas de ellas (39) son revocatorias: la Magistratura de Trabajo había resuelto el conflicto interpretando que era jurídico, mientras que el TCT estima que es un conflicto

(36) Sin embargo, esta segunda posibilidad es meramente teórica. Desde el punto de vista del Derecho vigente no existe: está expresamente prohibida por el artículo 20 DLRT.

(37) M. RODRÍGUEZ PIÑERO, «Conciliación, mediación y arbitraje de los conflictos laborales en el Derecho comparado, en especial en los países de la CEE», dentro del volumen *Negociación colectiva en España y sistemas de mediación y arbitraje*, Madrid, 1982, pág. 68: «Entre conflicto individual puro y el conflicto colectivo de intereses hay una zona intermedia que por su ambigüedad pone incluso en tela de juicio el propio concepto de conflicto individual 'puro'. Muchos conflictos aparentemente individuales no son otra cosa que la punta de un iceberg, de un conflicto más amplio.»

(38) F. RODRÍGUEZ SAÑUDO da razón de ellas en este mismo volumen; a su estudio me remito.

(39) Por ejemplo, STCT 12-III-1979 (A. 2.110) y STCT 19-IV-1982 (A. 2.548).

de intereses y declara la incompetencia de la jurisdicción laboral. Esto demuestra que la delimitación entre ambos tipos de conflictos no es una cuestión clara ni siquiera para los propios órganos judiciales. El tema merece una reflexión.

En general, la línea interpretativa del TCT es bastante flexible, otorgando la calificación de conflictos jurídicos a supuestos en los que no se trata estrictamente de «discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente», como exige el artículo 25 a) DLRT, sino que lo que se discute es precisamente si esa norma está vigente, o si su aplicación debe ser preferente a otra concurrente, o si a un grupo de trabajadores se le deben respetar condiciones más beneficiosas adquiridas al amparo de una norma que ya no está vigente, o si determinada cláusula de un convenio debe ser sustituida por lo dispuesto en una norma estatal de derecho necesario (40), etcétera. Se trata de una serie de supuestos que el TCT entiende que pertenecen a la modalidad de conflictos colectivos jurídicos «de aplicación», recogiendo la terminología del antiguo Decreto-Ley de Conflictos Colectivos de 22-V-1975 (41). Se podrían definir estos conflictos como aquéllos en los que no se pretende la mera interpretación de la norma vigente que no aparece suficientemente clara (conflicto jurídico de interpretación), ni tampoco la mera aplicación de una norma vigente y clara (conflicto indivi-

(40) Sobre este último tema, el TCT ha declarado repetidamente que, como es obvio, dicha «modificación» del convenio no está incluida en la prohibición del artículo 20 DLRT: Sentencias 27-VIII-1979 (A. 4.963) y 14-IV-1982 (A. 2.543), entre las más recientes.

(41) Así lo afirma, por ejemplo, la STCT de 30-IV-1982 (A. 2.566): «... el hoy subsistente artículo 25 a) DLRT sólo menciona el supuesto de interpretación judicial tendente a clarificar el significado de una regla...; esto no obstante, la doctrina de suplicación... viene conociendo de una modalidad de conflicto jurídico que, bajo el rótulo de conflicto de aplicación expresamente recogían los artículos 2.º c) y 15.2 a) del Decreto-Ley de 22-V-1975.» Sin embargo, esta doctrina no ha estado exenta de vacilaciones. Así, la STCT de 6-IV-1979 (A. 2.705) declara la incompetencia de jurisdicción en un conflicto colectivo en el que se demandaba «la declaración de aplicación del convenio que resulte más conveniente». Y en idéntico sentido, STCT de 12-VII-1979 (A. 4.918). Merece la pena hacer constar —en relación con la tesis que más adelante defiendo sobre la categoría de las sentencias normativas— que el argumento que sirve de base a estos dos fallos resulta plenamente aplicable a dicha categoría de sentencias, incluso cuando las mismas son de «mera interpretación». En efecto, dice el TCT que: «... declarar, de modo abstracto, por cuál norma convenida han de regirse en lo sucesivo los contratos de trabajo que unen a los demandantes con su empresa *sin precisar reclamación alguna*, ello significaría dictar regla o disposición de carácter general acerca de la aplicación o interpretación de las Leyes, vulnerándose lo dispuesto en el artículo 4.º de la Ley Orgánica del Poder Judicial...» (subrayado mío).

dual o plural); por el contrario, lo que se discute, lo que no está claro es, precisamente, la vigencia de la norma o, en todo caso, su aplicabilidad al caso concreto. Y si este tema afecta genéricamente a una colectividad de trabajadores, estaremos ante un conflicto colectivo, en su modalidad «jurídico de aplicación».

En todo caso, la distinción entre conflicto colectivo jurídico o de intereses no es el problema más difícil, pese a esa doble modalidad del conflicto jurídico (de interpretación y de aplicación), si se tiene en cuenta que en el de intereses el juzgador estaría llamado —si tuviera esa competencia— a crear *ex novo* una norma o a modificar una preexistente. La dificultad mayor estriba en distinguir el conflicto colectivo jurídico del conflicto plural, puesto que en ambos concurre el dato de la multiplicidad de sujetos y no es fácil saber cuándo éstos actúan un interés «abstracto» o una suma de intereses «concretos», que es el criterio tradicionalmente utilizado. El análisis de esa distinción nos conduce al tema de las «sentencias declarativas normativas».

B) *La categoría de las «sentencias declarativas normativas».*—En efecto, cabría pensar (pero ya veremos los problemas que se plantean por esta vía) que el criterio de distinción debe buscarse en la naturaleza de la acción entablada y, consiguientemente, el alcance de la sentencia que pondrá fin al proceso. De acuerdo con dicho criterio, tendríamos el siguiente cuadro.

a) En el conflicto plural, acción y sentencia serán normalmente (42) de las llamadas «de condena»: «lo que se pide, para que se dé en la sentencia, es la declaración de una prestación debida por el demandado, de tal modo que lo que arranque de la declaración jurisdiccional represente un título para hacerla efectiva» (43), de ahí que estas sentencias sean directamente ejecutables.

b) Por el contrario, en el conflicto colectivo «ex» artículo 25 a) DLRT, acción y sentencia son meramente declarativas: «La tutela jurídica, y el in-

(42) En realidad, en un conflicto individual o plural también es posible que se pretenda la «mera declaración» de un derecho. Pero estas acciones y las sentencias de ellas dimanantes —a las que llamaré «declarativas simples» para distinguirlas de las «declarativas normativas»— no son frecuentes. Es más: cuando se ejercita una acción «declarativa de derechos», se ha convertido en cláusula de estilo que en el «Suplico» de la demanda se incluya, junto a la petición de declaración del derecho del actor, la de «que se condene al demandado a estar y pasar por dicha declaración», lo que, en la práctica, la convierte en una acción de condena susceptible de obtener una sentencia igualmente de condena y, por tanto, ejecutable, lo que constituye el quid de la cuestión, según veremos.

(43) E. GÓMEZ ORBANEJA y V. HERCE QUEMADA, *Derecho Procesal Civil*, volumen I, Madrid, 1975, pág. 239.

terés porque procede el demandante, pueden satisfacerse con la mera declaración de la existencia (o inexistencia) de una relación jurídica... y, por tanto, de la sentencia estimatoria que se dicte como consecuencia de la petición, no nace título ejecutivo alguno» (44). Más matizadamente, cabe decir que lo que declara la sentencia que pone fin a un conflicto colectivo jurídico (incluso con la ampliación jurisprudencial antes comentada: conflicto colectivo «de aplicación») no es tanto la existencia de una relación jurídica —que se presupone— cuanto el contenido obligacional concreto de dicha relación, dimanante, bien de la interpretación dada a la norma jurídica debatida, bien de la declaración de vigencia o aplicabilidad (o viceversa) de la norma invocada. Precisamente por consistir en esto el contenido de las sentencias que ponen fin a un conflicto colectivo jurídico —sintéticamente: declarar e interpretar la norma que resulta aplicable—, la doctrina las ha calificado como «sentencias normativas» (45). Antes de analizar un poco más a fondo los problemas, a mi juicio importantes, que se derivan de la posibilidad de existencia de éstas que llamaremos «sentencias declarativas normativas», conviene completar el cuadro recordando que,

c) Junto a las acciones y sentencias de condena y declarativas, existen las «constitutivas»: «acciones constitutivas son aquéllas por medio de las cuales se hace valer un derecho del demandante al 'cambio jurídico' (creación, modificación o extinción de una relación jurídica). Consecuentemente... la sentencia estimatoria de la acción constitutiva, al declarar el derecho, *produce* el cambio...» (46). Con una matización similar a la que hicimos respecto a las sentencias declarativas (que más que constituir una relación jurídica, lo que hace la sentencia es crear nuevos contenidos obligacionales de una relación jurídica preexistente), es claro que este tipo de sentencias —constitutivas— serían las que dictaría la jurisdicción laboral si tuviera atribuida —que no la tiene (47)— la competencia para resolver los conflictos colectivos de intereses. Se trataría, en ese caso, no ya de «sentencias normativas», sino de auténticas y verdaderas «normas jurídicas», tal como lo eran los laudos administrativos que ponían fin a esos conflictos hasta que la STCo. de 8-IV-1981 los declaró inconstitucionales, y tal como siguen siendo hoy los laudos arbitrales de carácter voluntario, es decir, emanados de un árbitro libremente designado por las partes. Precisamente

(44) *Ibidem*, pág. 241.

(45) ALONSO OLEA, DT 7.ª, págs. 490 y 692. También J. MONTERO AROCA, *El proceso laboral*, tomo II, Barcelona, 1981, pág. 287.

(46) E. GÓMEZ ORBANEJA y V. HERCE QUEMADA, *op. cit.*, págs. 242 y 243.

(47) Pero sí la tuvo durante la vigencia del Decreto de Conflictos Colectivos 2354/1962, de 20 de septiembre.

por esto, mientras en otros ámbitos sí caben con toda facilidad las sentencias constitutivas (por ejemplo, en Derecho de familia: las correspondientes a la acción de divorcio o a la de reconocimiento de filiación, etc.), porque la relación jurídica se constituye por el juez en base a normas jurídicas preestablecidas, en el caso que estamos considerando tales presuntas sentencias constitutivas darían nacimiento a auténticas normas jurídicas, con manifiesta infracción, tanto del modelo de distribución de poderes-funciones diseñado por la Constitución (esencialmente, en los artículos 66.2, 97 y 117), como, más concretamente, del principio de autonomía colectiva inserto en aquél y consagrado por el artículo 37.1 del texto constitucional, dado que las normas que nacerían de esas sentencias vendrían a ocupar el lugar del convenio colectivo frustrado y, consiguientemente, participarían de su mismo rango, como vino ocurriendo con los laudos administrativos de obligado cumplimiento.

Ahora bien, llegados a este punto, cabe preguntarse: ¿qué sentido tiene la atribución a los jueces laborales de la competencia para interpretar con carácter general, y no en función de resolver un caso concreto, las normas jurídicas? ¿No cabría hacer a las sentencias colectivas declarativas, así concebidas, parecida censura a la que cabría hacer, en su caso, a las presuntas sentencias colectivas constitutivas? El tema solamente puede clarificarse si tenemos presente la peculiar evolución de nuestro Derecho colectivo. Porque, aunque el artículo 25 a) DLRT se refiere tanto a normas estatales como colectivas, es evidente que el problema se centra en torno a estas últimas, y es en relación a ellas que la consideración de los antecedentes históricos resulta imprescindible.

En efecto, como es bien sabido, nuestro sistema de negociación colectiva, a partir de la Ley de 24-IV-1958, estaba presidido por un fuerte intervencionismo estatal: tanto, que parte de la doctrina opinó que los convenios colectivos nacidos al amparo de aquella Ley eran en realidad reglamentos administrativos (48). Como una manifestación más de dicho intervencionismo, el artículo 26 del Reglamento para la aplicación de la citada Ley (Orden Ministerial de 22-VII-1958) atribuía a la autoridad laboral la competencia para la interpretación de un convenio «cuando por cualquiera de las partes... se suscitasen dudas respecto de su sentido, significación o alcance». Interpretación que la propia Administración laboral no dudó en

(48) E. PÉREZ BOTIJA y L. E. DE LA VILLA, «La naturaleza jurídica de los convenios colectivos de trabajo», en *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, número 219, Madrid, 1965, págs. 365 y sigs. También J. MONTALVO CORREA, *Fundamentos de Derecho del Trabajo*, Madrid, 1975, pág. 311 (para la Ley de 1958) y 321 (para la de 1973).

calificar como dotada «con valor de autenticidad» (49), lo cual resultaba coherente dentro de la incoherencia intrínseca a aquel peculiar sistema de negociación colectiva.

Por su parte, el Decreto de Conflictos Colectivos 2354/1962, de 20 de septiembre, establecería por primera vez (50) la competencia de las Magistraturas de Trabajo para resolver conflictos colectivos, pero dicha competencia quedaba subordinada a que la Autoridad Laboral, que conocía de los mismos con carácter previo, optara por remitirle las actuaciones, en lugar de dictar ella misma un laudo. Dicha opción —establecida en los artículos 2.º y 3.º del citado Decreto— se ejerció normalmente en el sentido de remitir a Magistratura solamente los conflictos jurídicos (cuando se trataba de interpretar o aplicar una norma preexistente), pero no los de intereses (cuando el conflicto versaba sobre la creación o modificación de un convenio colectivo). Para acoger esta innovación la LPL 1958 fue sustituida por un nuevo texto refundido de Procedimiento Laboral (Decreto 149/1963, de 17 de enero), en el que se regula el proceso especial de conflictos colectivos (artículos 148 a 154) y el correspondiente recurso de alzada ante el Tribunal Central (arts. 197 a 203) en términos que se mantendrían sin variación en los sucesivos textos refundidos de LPL (Decreto 909/1966, de 21 de abril, y Decreto 2381/1973, de 17 de agosto) y con leves adaptaciones, como ya hemos dicho, en el vigente (Decreto legislativo 1568/1980, de 13 de junio).

Lo que venía siendo una práctica administrativa se convirtió en un mandato legal en el Decreto de Conflictos Colectivos 1376/1970, de 22 de mayo, cuyos artículos 7.º y 8.º distinguían ya claramente entre conflictos de intereses y conflictos jurídicos: solamente en estos últimos podía la Autoridad Laboral optar entre remitir las actuaciones a la jurisdicción de Trabajo o dictar laudo de obligado cumplimiento, mientras que en el supuesto de conflicto de intereses no cabía aquella remisión.

Se había abierto, pues, con los Decretos de 1962 y 1970, una doble competencia interpretativa sobre los convenios: la administrativa y la jurisdic-

(49) Resolución de la Dirección General de Trabajo de 16-X-1969 (*BO M.º Trabajo*, núm. 10, 1969), resolviendo favorablemente un recurso de alzada basado en que la Delegación Provincial de Trabajo correspondiente había entrado a conocer un asunto en que se planteaba una cuestión concreta de aplicación de un convenio colectivo —residenciable, pues, ante Magistratura de Trabajo— y no se pedía una interpretación con carácter general de determinadas cláusulas del mismo, que sí hubiera sido competencia administrativa.

(50) Se trataba, por cierto, de una atribución ilegal, como ha señalado MONTERO AROCA, *op. cit.*, pág. 70, por cuanto contradecía lo dispuesto en la Ley Orgánica de las Magistraturas de Trabajo de 1940.

cional. Sin embargo, la Ley de Convenios Colectivos 38/1973, de 19 de diciembre, enlazaba con la teoría de la «interpretación auténtica» que venía desde 1958: «La interpretación con carácter general, de los convenios colectivos, está atribuida a la Autoridad Laboral competente...», decía su artículo 18, añadiendo: «... visto el informe que la Comisión Paritaria elevará con las actuaciones...» Dejando al margen esta última mención, se planteaba, en el tema de la competencia interpretativa, una cierta antinomia entre el Decreto de Conflictos de 1970 y la Ley de Convenios de 1973, solamente resoluble sobre la base de distinguir entre interpretación *con carácter general* —lo que implica un pronunciamiento de carácter normativo y con valor *erga omnes*— e interpretación como operación intelectual inserta en toda decisión judicial *sobre un caso concreto*, planteado vía conflicto colectivo jurídico, decisión que constituirá «cosa juzgada» para las partes intervinientes en el proceso colectivo en cuestión. La competencia sobre el primer tipo de interpretación estaría atribuida exclusivamente a la Autoridad Laboral (51), mientras que la segunda sería compartida entre dicha autoridad y la jurisdicción laboral. Esta distribución competencial permanecería inalterada tras la promulgación del Decreto-Ley de Conflictos Colectivos 5/1975, de 22 de mayo.

Y llegamos así al parcialmente vigente Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo. Su artículo 25 contiene la novedad de que, en los conflictos colectivos jurídicos, la Autoridad Laboral ya no dispondrá de la facultad de optar entre resolverlos mediante laudo o remitir las actuaciones a la jurisdicción laboral: esta remisión es ahora obligatoria (siempre que no haya avenencia de las partes, naturalmente). Esto, unido al hecho de que el artículo 27 del DLRT modificara el antes citado artículo 18 de la Ley de Convenios Colectivos de 1973 en el sentido de que la atribución a la Autoridad Laboral de la competencia interpretativa con carácter general debe entenderse «sin perjuicio de lo establecido respecto al orden jurisdiccional laboral en la legislación sobre conflictos colectivos de trabajo» (que no es otra cosa

(51) Este principio se mantiene enérgicamente por la STCT de 2-II-1977 (A. 3.217) que confirma la declaración de incompetencia del Magistrado de Trabajo por cuanto los actores pretendían «... una interpretación de carácter general, impersonal e intemporal, del convenio, con abstracción de cualquier otra circunstancia, lo que determina... que la sentencia que se dicte, afecta tanto al personal que en el momento de plantearse el conflicto está al servicio de la empresa, como en relación con el que en un futuro pueda ser contratado o que habiendo prestado servicios, ya hubiera cesado en la empresa... y la competencia para resolver tal pretensión corresponde a la Autoridad Laboral...», con cita final de lo establecido *a sensu contrario* por la STS en interés de ley de 5-XII-1975 (A. 4.700).

que lo establecido en el artículo 25 *a* del propio DLRT), ha llevado a pensar a algún autor (52) que quedaba, quizás, abierta la posibilidad de la interpretación de los convenios con carácter general por parte de la jurisdicción laboral.

En todo caso, esa posibilidad parece que se ha convertido en una realidad normativa en el artículo 91 ET (53). Se trata, sin embargo, de un precepto enormemente confuso por cuanto pretende realizar simultáneamente dos operaciones normativas contradictorias, que parten de una premisa común: la necesidad de suprimir la competencia administrativa para la interpretación general de los convenios, por cuanto dicha interpretación —que en otro momento histórico tuvo, según vimos, pretensiones de «auténtica»— resulta pura y simplemente incompatible con un sistema de autonomía colectiva. Ahora bien, partiendo de esa loable premisa, el artículo 91 ET duda entre atribuir dicha competencia a la jurisdicción laboral —siguiendo la vía abierta por la reforma del artículo 18 LCC 1973 operada por el DLRT— o reservarla a las Comisiones Paritarias —aprovechando el amplio campo abierto a la actuación de éstas por el art. 85.2 *d*) ET: «Entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas» (54)—. Finalmente, el ET parece querer incluir ambas posibilidades unidas entre sí por la locución «con independencia de...», cuyo sentido concreto es verdaderamente difícil de discernir (55).

Más allá de esta dificultad interpretativa, que intentaré resolver más adelante, es necesario hacer una reflexión crítica: si la atribución de competencia interpretativa general tenía como justificación la pretensión de autenticidad de dicha interpretación, lo lógico es otorgársela exclusivamente a las propias partes autoras de la norma —a través de las Comisiones Paritarias— y no a la jurisdicción laboral. Si se quiere ser respetuosos con

(52) MONTERO AROCA, *op. cit.*, pág. 287.

(53) «*Aplicación e interpretación*. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.»

(54) ALONSO OLEA (*Com. ET*, pág. 263) no duda que «el convenio puede otorgar a esta comisión facultades no meramente conciliadoras o mediadoras, sino también arbitrales o dirimientes en cuanto a los conflictos colectivos o problemas generales de interpretación o aplicación que el convenio suscite.»

(55) Para T. SALA FRANCO, en el libro de comentarios al ET citado en nota 11, página 612, la interpretación de las comisiones paritarias «es 'independiente' de la actividad interpretativa judicial, que no se sentirá vinculada por ella, más allá de la importancia que las reglas interpretativas de los contratos atribuyen a la voluntad auténtica de las partes (arts. 1281 y sigs. del Código Civil)». Como veremos más adelante, yo creo posible otra interpretación del inciso «con independencia de...».

el principio de autonomía colectiva, las «sentencias declarativas normativas» (otra cosa son las «sentencias declarativas simples» —véase nota 42—) no tiene razón de ser. Pero es que, aparte de esta consideración crítica, el hecho de que la especie «sentencia normativa» tenga necesariamente que pertenecer al género «sentencia declarativa» implica —o debería implicar, al menos— tres consecuencias de orden jurídico-procesal sumamente importantes.

C) *Consecuencias procesales de la categoría «sentencias declarativas normativas».*—La primera concierne al importante problema de la ejecución de este tipo de sentencias. Si, como vimos, la propia definición de las mismas incluye el dato de que de ellas «no nace título ejecutivo alguno» (56), parece obvio que estas sentencias no son directamente ejecutables. Sin embargo, ni la doctrina más cualificada (57) ni el TCT (58) comparten esta opinión. Por el contrario, la tesis predominante es que tras una sentencia colectiva normativa, en caso de no cumplimiento voluntario del fallo por la parte condenada, se abren dos posibilidades: o bien pedir directamente la ejecución del fallo de esa sentencia, mediante el pertinente proceso de ejecución, o bien iniciar un nuevo proceso declarativo (de carácter individual o plural) en el que, con base en lo dispuesto por la sentencia colectiva, se solicite la correspondiente sentencia de condena (sentencia que, a su vez, será ejecutable si no se cumple voluntariamente, lo que nos conduce a un resultado que se compadece mal con el principio de economía procesal: la necesidad de tres procesos para obtener una pretensión: el colectivo, el singular [individual o plural] y el ejecutivo). Yo creo que esta solución es poco convincente desde el punto de vista de la teoría procesal: se trata más bien de una teorización impuesta «por la fuerza de los hechos» o, si se prefiere, dictada por el sentido común, que pretende buscar salida a un problema que, según hemos visto, tiene su origen en un defectuoso planteamiento normativo. En realidad, con dicha construcción lo que se está implícitamente diciendo —y algún autor lo dice explícitamente (59)— es que la sentencia que pone fin a un conflicto colectivo puede ser tanto declarativa

(56) Cfr. nota 44. En el mismo sentido, L. PRIETO CASTRO, *Tratado de Derecho Procesal Civil*, vol. II, Pamplona, 1982, pág. 659.

(57) ALONSO OLEA, DT 7.ª, pág. 490: «Una sentencia normativa cuya ejecución simple se preste a dificultades ante la variedad de situaciones individuales cubiertas por ella, puede instruir a los miembros de la colectividad de su derecho 'a plantear la oportuna reclamación por vía del conflicto individual'...»

(58) Ejemplos contrapuestos: STCT 16-X-1981 (A. 6.312) —prevé ulteriores procesos individuales— y STCT 14-XII-1981 (A. 7.714), que prevé ejecución de ella misma.

(59) MONTERO AROCA, *op. cit.*, pág. 408.

como de condena; y que en el primer caso «no hay ejecución posible» porque «sólo si la sentencia es estimatoria de pretensión de incumplimiento (o mejor, de condena) estaremos ante la posibilidad de ejecución» (60). Ahora bien, es claro que la existencia de una sentencia de condena en un conflicto colectivo implica que éste ha sido planteado sobre la base de una pretensión que va mucho más allá de lo que estrictamente permiten el artículo 25 a) DLRT y el artículo 81 ET en su interpretación *ad usum*: «la mera interpretación con carácter general de una norma preexistente.» Y realmente esto es lo que en la práctica sucede con muchísima frecuencia. Por otra parte, es igualmente claro —si se acepta la construcción doctrinal que venimos defendiendo— que una sentencia de condena no puede ser calificada como normativa.

La segunda consecuencia procesal, muy ligada a la anterior, tiene que ver con el problema de la cosa juzgada. Desde el punto de vista de la cosa juzgada formal, solamente cabe recordar que, según común doctrina (61), el hecho de que la sentencia colectiva «será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse» (art. 148 *in fine* LPL), no contradice el principio de la cosa juzgada formal sino que constituye simplemente un supuesto de ejecución provisional de la sentencia de instancia no firme, habida cuenta de que el recurso establecido contra la misma lo es «en un solo efecto». Desde el punto de vista de la cosa juzgada material, si resultan necesarias algunas matizaciones. En cuanto a las sentencias colectivas «de condena» —que se dan frecuentemente, como hemos visto antes— el principio de la cosa juzgada material juega sin ninguna dificultad, siempre que concurren los requisitos de identidad establecidos por el artículo 1252 Cc. (62): apreciado que la cosa ha sido juzgada en un conflicto colectivo previo, el juzgador deberá abstenerse de entrar en el fondo del asunto («efecto negativo o preclusivo» de la cosa juzgada). Por el contrario, cuando la sentencia colectiva es «declarativa normativa», planteada ulteriormente una pretensión por un trabajador concreto en base a lo dispuesto en aquélla, el Magistrado de Trabajo deberá entrar a conocer el fondo del asunto; pero, en virtud del llamado «efecto positivo o prejudicial» de la cosa juzgada (63), su fallo no podrá decidir «de modo

(60) *Ibidem*.

(61) E. GÓMEZ ORBANEJA y V. HERCE QUEMADA, *op. cit.*, pág. 389. También J. GUASP, *Derecho Procesal Civil*, tomo I, Madrid, 1968, pág. 553.

(62) «... entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron.»

(63) E. GÓMEZ ORBANEJA y V. HERCE QUEMADA, *op. cit.*, pág. 390; J. GUASP, *op. cit.*, pág. 554.

contrario a como antes fue fallado» (64). Según el primer efecto —el negativo o preclusivo— se evita que existan sentencias «repetidas», con base en el artículo 544 LEC; en virtud del efecto positivo o prejudicial se evita que existan sentencias «contradictorias», con base en el artículo 1692.5 LEC (65). Gracias a esta segunda función de la cosa juzgada podemos salvar la aporía de que el «cumplimiento» (no se puede hablar estrictamente de «ejecución») de una sentencia colectiva de las llamadas «normativas» no solamente permite sino que exige —salvo el caso de cumplimiento voluntario— una o varias sentencias ulteriores.

Un problema distinto plantea la eficacia de cosa juzgada material a la inversa, esto es, de una sentencia recaída en un proceso individual o plural respecto a un ulterior proceso colectivo. De nuevo aquí la cuestión plantea perfiles diferentes según se pretenda en el conflicto colectivo una nueva condena o una «declaración normativa» con carácter general. En el primer caso, se tratará simplemente de hacer jugar el requisito de la identidad subjetiva que sólo se dará parcialmente, lo que bien no bastará para apreciar cosa juzgada en sentido negativo o preclusivo (66), bien obligará a la parte que intente el conflicto colectivo a no incluir en su demanda a aquel actor. Esta es la solución lógica tanto si en ese «pleito piloto» se obtuvo sentencia favorable (así lo ha estimado el TCT en sentencia de 23-VI-1981, A. 4.602) como en caso contrario: la pérdida de un pleito, que pudo incluso estar mal planteado, no puede ser un «tapón» para todos los trabajadores afectados. Pero lo que en el marco de las acciones de condena aparece como fácilmente solucionable, se complica más cuando se pretenden «sentencias normativas» que, forzosamente, tienen que afectar a todo el mundo, incluso al actor del pleito piloto.

Así pues, el tema de la ejecución y el muy relacionado con él de la cosa juzgada plantean dificultades en relación con las sentencias declarativas normativas, pero no plantean problema en relación con las sentencias colectivas de condena. Sin embargo, cabría argumentar que éstas también se encuentran ante una disyuntiva problemática: o bien incluyen, cuando la reclamación tenga un contenido económico, las cantidades concretas, líquidas, exigibles por cada uno de los actores incluidos en el conflicto colectivo, con lo que la naturaleza de éste quedaría desvirtuada para convertirse en un conflicto plural; o bien, al no determinarse dichas cantidades (por ejemplo,

(64) J. GUASP, *ibídem*.

(65) E. GÓMEZ ORBANEJA y V. HERCE QUEMADA, *op. cit.*, pág. 396.

(66) Creo que en estos casos no cabe hablar de cosa juzgada, al faltar la identidad de los sujetos, que sólo se da parcialmente. En este sentido, STCT 23-VI-1981 (A. 4.602). En contra, y con cita de numerosas STCT, ALONSO OLEA, DT 7.ª, pág. 693.

se condena a la empresa demandada al abono de una paga de beneficios de treinta días de salario base, sin más especificación), la ejecución de esta sentencia (si no es cumplida voluntariamente) plantearía la misma dificultad que las declarativas normativas: la necesidad de ulteriores procesos singulares. Creo que ambas dificultades son aparentes. Respecto a la primera, el hecho de que una demanda de conflicto colectivo, y la sentencia estimatoria de la misma, contenga la cuantificación de las consecuencias de dicha estimación para cada uno de los afectados por el conflicto colectivo, no es razón para convertir a éste en un conflicto plural. Piénsese, en efecto, que el artículo 144 LPL exige en su número 2 «la designación general o *concreta*, según los casos, de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto», y en su número 3 «la enumeración clara y *concreta de los hechos* sobre que verse el litigio». Por consiguiente, tanto dará, a la hora de plantear un conflicto colectivo, decir, por ejemplo, que el mismo afecta a la totalidad de los trabajadores de la plantilla de una empresa, como añadir una relación nominal de los mismos. E igualmente es indiferente que se suplique la condena del empresario a abonar la paga de beneficios de treinta días de salario base (por seguir con el ejemplo anterior) a tenor de la interpretación normativa que se considera justa, como añadir que «hasta el día de la fecha» la estimación de dicha pretensión supone la cantidad de x, y, z pesetas para cada uno de los trabajadores anteriormente relacionados. Pienso que la calificación de un conflicto como colectivo no puede hacerse depender de esos detalles. Y esto enlaza con la otra dificultad aparente a que antes me referí. El hecho de que, como será lo más frecuente, ni la demanda ni, consiguientemente, la sentencia incluyan esa especificación de cantidades líquidas no supone, ni mucho menos, la imposibilidad de ejecutar esa sentencia de condena y la necesidad de iniciar nuevos procesos singulares. Por el contrario, esa liquidación puede hacerse precisamente en el marco del propio proceso de ejecución de la sentencia colectiva, actuando conforme a lo previsto en el artículo 932, en relación con el 360 de la LEC, aplicables en virtud de la expresa remisión contenida en el artículo 200 LPL. Esta fácil solución, en cambio, no es viable para las sentencias declarativas normativas, precisamente porque las mismas no contienen estrictamente una condena que pueda resultar ejecutable. Creo que esta es la razón —y no la de que «su ejecución simple se preste a dificultades ante la variedad de situaciones individuales cubiertas por ella» (67)— por la que se afirma que la sentencia colectiva «puede instruir a los miembros de la colectividad de su derecho a plantear la oportuna reclamación por vía del conflicto in-

(67) ALONSO OLEA; cfr. nota 57.

dividual» (68). Porque, en realidad, aquellas dificultades se van a plantear tanto en los sucesivos procesos singulares como en el marco de la ejecución de la sentencia colectiva que antes apuntábamos, con la ventaja, en este caso, de que es el mismo Magistrado que ha entendido del conflicto colectivo quien deberá enfrentarse a las consecuencias prácticas de su fallo. Si esta solución no es viable —repito— es por el carácter meramente declarativo de la sentencia normativa.

La última consecuencia procesal de la conceptualización de la sentencia colectiva como normativa —o, más exactamente, de la concepción de todo el conflicto colectivo como ordenado a ese fin normativo— que quería comentar se refiere al tema de la conciliación, tanto en su vertiente preprocesal —ante el IMAC o ante la Autoridad Laboral— como la producida ante el Magistrado de Trabajo. También en este tema aparece el binomio que nos viene sirviendo de hilo conductor: mientras la conciliación no plantea ningún problema en el marco de una acción de condena (el actor, en este caso colectivo, puede transigir lo que estime oportuno sin más limitación que la apreciación de oficio por el Magistrado de lesión grave, a tenor del artículo 75 LPL aplicable a los procesos especiales en virtud de lo dispuesto por el artículo 96 LPL), sí que los plantea en el marco de una acción declarativa normativa donde, según parece, lo conciliado va a tener un efecto normativo sobre terceras personas no intervinientes en el conflicto, puesto que, a tenor de lo establecido por el artículo 24 DLRT, «dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo». El problema enlaza directamente con el tema de la legitimación procesal para el convenio colectivo, por lo que lo trataré en el apartado siguiente.

D) *El problema de la legitimación procesal en los conflictos colectivos.*—Como es sabido, la publicación del DLRT en el *BOE* precede en menos de un mes a la de la Ley 19/1977, de 1 de abril (*BOE* del 4) que restablecía en nuestro país el derecho de asociación sindical. Se trata, en ambos casos, de sendos ejemplos de esas «normas laborales de la transición política» (69) cuya vigencia mantenida aún en el quinto año desde la promulgación de la nueva Constitución democrática, viene siendo fuente inagotable de problemas. Sin embargo, tampoco aquí es esta normativa de la transición la única responsable de las dificultades interpretativas: como veremos en seguida, el ET no le va a la zaga en originar dificultades de esa índole.

(68) *Ibidem.*

(69) En el acertado subtítulo de «Legislación Laboral. Puesta al día, 1977», MARTÍN VALVERDE, RODRÍGUEZ SAÑUDO y DURÁN LÓPEZ.

A consecuencia de su misma «transitoriedad», el DLRT procuró huir de términos demasiado precisos. Concretamente, en el tema que ahora nos ocupa, es evidente que no podía mencionar ya a los enlaces y vocales de Jurados de Empresa; pero, por otra parte, tampoco se sabía entonces qué modelo sindical —en el sentido más amplio de la expresión— seguiría nuestro ordenamiento jurídico en el futuro inmediato. De ahí que, al regular el derecho de huelga, el artículo 3.º DLRT se refiriese, entre los sujetos facultados para declararla, a los «representantes de los trabajadores» sin mayor especificación. E igual ocurre con el procedimiento de conflictos colectivos, cuya iniciativa (salvo cuando es empresarial) se atribuye por el artículo 18.1 a) DLRT a «los representantes de los trabajadores».

Determinar quiénes fueran estos representantes fue, desde el principio, una cuestión sumamente debatida. Pero, tras la promulgación del ET, la línea jurisprudencial claramente mayoritaria ha sido la de identificar esos representantes con los Comités de Empresa o, en su caso, Delegados de Personal, basándose en que son éstos los únicos órganos contemplados en el Título II, pese a que éste se abre con un artículo 61 que hace constar que la participación regulada en dicho Título lo es «sin perjuicio de otras formas de participación». Y así, el TCT ha negado la competencia para iniciar el procedimiento de conflictos colectivos: a las Comisiones Paritarias (Sentencias 10-VI-1980, A. 3.924, y 23-II-1982, A. 1.244); a una de las dos partes de la Comisión negociadora del convenio colectivo controvertido (Sentencia 15-I-1980, A. 497); a miembros de Comités de Empresa que no actúen colegiadamente (Sentencia 29-III-1982, A. 2.120); a centrales sindicales (Sentencias 23-VII-1981, A. 5.042; 5-XI-1981, A. 7.016, y 5-I-1982, A. 500). Y, en fin, a uno o varios Comités de Empresa, cuando el conflicto afecta a la totalidad de la empresa y no intervienen todos los Comités de la misma (Sentencias 26-I-1981, A. 594; 3-VII-1981, A. 5.003; 4-XI-1981, A. 7.012, y 8-II-1982, A. 1.218).

Al lado de estas sentencias, que no son sino una breve muestra de las muchas que podrían citarse, cabe señalar alguna matización o incluso discordancia. Así, la STCT 26-I-1981 (A. 597) y, *a sensu contrario*, la de 28-IX-1981 (A. 5.554) admiten la competencia de un sindicato para instar un conflicto colectivo «cuando lo que se demanda es la constitución de la mesa negociadora del futuro convenio provincial» en el que dicho sindicato tendría derecho a participar, y ello «aunque el Estatuto no lo disponga así expresamente, pues se trata de materia propia de la Ley Sindical que se anuncia», concluyendo que «el sindicato, que está legitimado para la negociación colectiva porque le viene atribuido por la Ley el derecho de actuar con autonomía colectiva en representación de los trabajadores y en cum-

plimiento del mandato contenido en el artículo 37.1 de la Constitución, no puede carecer de la correspondiente tutela judicial que haga efectivo tal derecho cuando el mismo sea desconocido o violado». Según esta doctrina, la legitimación sindical queda posibilitada, al menos para el supuesto concreto contemplado. Por otra parte, la STCT 13-XI-1981 (A. 7.026) admite la competencia de un solo Comité de Empresa para iniciar un conflicto colectivo cuyo eje se centraba en torno a un convenio colectivo interprovincial, desestimando la excepción opuesta por la empresa demandada, según la cual, al no haberse iniciado el conflicto por los Comités de todas las empresas afectadas y contra todas ellas, existía al mismo tiempo falta de legitimación activa y pasiva. El TCT rechaza esta impugnación en base a que «el problema concreto de este litigio viene determinado en razón a que la empresa reclamante había suprimido la aplicación de aquellos acuerdos y cuyos extremos, según el relato histórico, no aparece que hayan surgido y se hayan presentado en términos análogos o parecidos en todas las entidades interesadas».

Con este punto de partida, creo que estamos en condiciones de abordar la importante STCo. 70/1982, de 29-XI (BOE de 29-XII), otorgando el amparo solicitado por la Unión General de Trabajadores de España (UGT), a la que se había negado, en base a la línea jurisprudencial antes analizada, legitimación activa para promover conflicto colectivo sobre un problema de horas extraordinarias que afectaba al personal de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, habida cuenta de que la UGT no representa a todo ese personal. No es el momento de entrar aquí en el análisis pormenorizado de esta STCo. (70). Pero sí debo decir que los dos argumentos básicos de la misma dejan sin resolver —y no podía ser de otro modo— el problema de determinar a quiénes afecta lo decidido (sea en conciliación, sea en sentencia) en un conflicto colectivo jurídico.

El primer argumento (fundamentos jurídicos 3 y 5) se apoya sobre una correcta puesta en conexión de los artículos 28 y 7.º CE que configuran la libertad sindical en su doble aspecto: individual y colectivo, formando parte esencial de este segundo aspecto el derecho de los sindicatos a la defensa y promoción de los intereses sociales que les son propios. En base a esto «hay que entender que los sindicatos tienen genéricamente capacidad para representar a los trabajadores, y por ende pueden promover los procedimientos de conflicto colectivo...» (fundamento 5). Se trata, por consiguiente, hasta aquí, del reconocimiento a los sindicatos de la «capacidad procesal»:

(70) Lo han hecho ya A. BAYLOS GRAU, en *Civitas-REDT*, núm. 12, y J. MAEZTU, GREGORIO DE TEJADA y J. GONZÁLEZ GAVIRA, en *RPS*, núm. 137.

«capacidad para poder realizar, como demandante o demandado (o como coadyuvante, tercero excluyente, etc.), actos procesales, bien por sí mismo, o mediante un representante» (71). El problema de la «legitimación», como «manifestación o derivación procesal del poder de disposición del derecho civil» (72) que «implica que unas personas se hallan en una situación especial con la relación jurídico-material deducida en el proceso» (73), es ulterior. De ahí que resulte ciertamente confuso que la STCo. añada inmediatamente a lo que hemos entrecomillado del fundamento 5: «... pues resulta obvio que quienes pueden intervenir en la negociación de un convenio deben poder plantear un conflicto sobre el mismo» (74).

En efecto, esa última afirmación pertenece ya al segundo orden argumental: el referido al problema de la legitimación procesal, que es abordado en el fundamento 6. En él se afirma que los sindicatos tendrán legitimación para promover un conflicto colectivo de interpretación de un convenio en dos supuestos: *a)* si el mismo sindicato «intervino en su negociación» (se trata, pues, de una repetición del argumento anterior, empleado ahora en su lugar correcto), y *b)* «cualquier otro que por su implantación en el ámbito del conflicto tenga una relación directa con el objeto discutido». A mi juicio, esta doctrina es completamente correcta y conforme al instituto de la legitimación procesal, según el cual, para que se pueda establecer válidamente la relación jurídico-procesal se exige únicamente que las partes no sean extrañas a la relación jurídico-material debatida.

Ahora bien, esa «determinada relación con el objeto del litigio» (75) que sirve de base a la legitimación procesal, puede consistir en la «titularidad activa o pasiva de la relación jurídica deducida en el litigio», lo que dará lugar a la llamada «legitimación directa»; pero existen otros casos de «legitimación indirecta, en que el ordenamiento jurídico admite que una persona pueda actuar como parte en un proceso concreto, aunque no sea sujeto de aquellas relaciones» (76).

(71) E. GÓMEZ ORBANEJA y V. HERCE QUEMADA, *op. cit.*, pág. 128.

(72) *Ibidem*, pág. 142.

(73) MONTERO AROCA, *op. cit.*, pág. 120.

(74) Entre las dos frases entrecomilladas en el texto, se añade: (los conflictos colectivos) «que tengan por objeto la reinterpretación de un convenio colectivo», palabras que resultan doblemente confusas. Primero, porque un convenio colectivo puede —más bien «debe», según veremos en las conclusiones— no consistir en esa «pura» reinterpretación. Y segundo, porque ¿quiere significar esa frase una cierta limitación de la capacidad procesal de los sindicatos? Espero que no.

(75) J. GUASP, *op. cit.*, pág. 185.

(76) *Ibidem*, pág. 186.

Podemos retomar ahora los dos supuestos de legitimación contemplados por el fundamento 6 de la STCo. 70/1982. ¿Corresponde el primero —sindicato que intervino en la negociación del convenio— al tipo de legitimación directa y el segundo —cualquier otro sindicato que por su implantación tenga relación *directa* con el objeto discutido (subrayado mío)— al tipo de legitimación indirecta? Es fácil sentir una primera y fuerte inclinación a responder afirmativamente a esa pregunta. Pero creo que sería una respuesta errónea. Y no porque, como podría pensarse, el hecho de que al segundo sindicato se le exija una relación «directa» que nos deba inducir a pensar que estamos, en ambos casos, ante supuestos de legitimación directa. Por el contrario, mi opinión es que ambos supuestos lo son de legitimación indirecta.

En efecto, el procedimiento de conflictos colectivos es creado por el legislador para la «solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores» (art. 17.1 DLRT), razón por la cual el artículo 21 DLRT distingue, con notable acierto entre quienes «planteen» el conflicto (parte, en sentido técnico procesal) y «los trabajadores afectados» (sujetos de la relación jurídica material debatida), cuya designación «general o concreta, según los casos», es un requisito formal de la comunicación-demanda, exigido por el artículo 144.2 LPL. Por eso, el hecho de que un sindicato haya formado parte o no de la comisión negociadora de un convenio es irrelevante para determinar su legitimación procesal en un conflicto colectivo que tenga como objeto alguna consecuencia normativa de aquél. Sería relevante si el objeto del litigio tuviera que ver con el contenido obligacional del convenio, en cuyo caso estaríamos ante una legitimación procesal directa del sindicato, fundada en la titularidad de aquella relación jurídica obligacional. Pero no es éste el supuesto que estamos contemplando.

Estamos, pues, en ambos casos, ante una legitimación indirecta. Ahora bien, la doctrina procesal distingue dos tipos de legitimación indirecta: la representación y la sustitución, «según que el legitimado indirecto actúe en nombre del verdadero sujeto o en nombre propio aunque haciendo valer derechos u obligaciones de titularidad ajena». ¿De cuál de estos dos tipos se trata? A mi juicio, no cabe duda que estamos ante un supuesto típico de sustitución procesal. El sindicato no actúa «en nombre de» un determinado colectivo de trabajadores, y por ello no necesita ningún apoderamiento especial para litigar: le basta con lo que la STCo. llama (fundamento jurídico 2) la «representación institucional implícita», si bien el uso del término «representación» pueda conducir a equívocos, puesto que, en la tesis que mantenemos, el sindicato actúa «en nombre propio». Y, además, el sindicato hace valer derechos de titularidad ajena: los de los trabajadores afectados,

aunque, valga la paradoja (77), la promoción y defensa de esos intereses «les son propios», como dice el artículo 7.º CE. Por aclarar esta idea con un ejemplo —tomado del conflicto que da origen a la STCo. que estamos analizando—, los presuntos titulares del derecho a cobrar las horas extraordinarias con un determinado porcentaje de aumento eran los trabajadores de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social española, no la UGT. Pero ésta no es, ni mucho menos, «extraña» a que dicho derecho les sea reconocido, como argumentaba correctamente el recurso presentado por la UGT.

Y llegamos a la conclusión que veníamos buscando. La STCo. ni entra ni puede entrar en el tema de los «porcentajes de representatividad». Aunque al decir que está legitimado el sindicato que intervino en la negociación de un convenio, ello implique que éste deberá tener al menos la representatividad exigida por el ET para formar parte de una comisión negociadora; y aunque al afirmar que también está legitimado un sindicato no interviniendo en aquella negociación, pero con implantación en el ámbito del conflicto, el TCo. califique en un párrafo anterior del propio fundamento 6 esa implantación como «notoria» (término bien impreciso, por cierto); a pesar de todo ello, digo, la STCo. no entra en ese tema *ni era necesario, ni siquiera conveniente, que entrara*, puesto que el problema debatido es una cuestión de «legitimación procesal» y no de eficacia —*erga omnes* o limitada— de la sentencia, o de la conciliación, en su caso, que pusiera fin al conflicto colectivo en cuestión. Si de esto se tratara, aquella imprecisión sería un grave defecto de la STCo.; por el contrario, debatiéndose un tema de legitimación, la imprecisión resulta, como digo, conveniente y, por tanto, creo que es preferible no buscar «una regla segura para concretar este concepto», regla que podría hallarse en el artículo 87.2 ET: el 10 por 100 de miembros de Comités de Empresa (78). Nótese bien que el recurso a esta regla conduciría, prácticamente, a la disolución de las dos vías (79) de legi-

(77) La paradoja es sólo aparente, si se tiene en cuenta que el «interés colectivo» que el sindicato defiende tiene implícita esa ambivalencia conceptual. En tal sentido, V. VIGORITI, *Interessi collettivi e processo*, Milán, 1979, pág. 25: «... una cosa es un interés meramente individual, otra muy distinta es un interés *individual colectivo*, o sea, hecho propio por un conjunto de personas conscientes de la existencia de una *dimensión diversa*» (subrayado mío). Y ello es así porque, pág. 59: «La necesaria coordinación de las voluntades, o sea el hecho organizativo, no afecta a su independencia, sino que va a incidir sobre la gestión de las iniciativas en concreto adoptadas y sobre la extensión de los efectos de las mismas.»

(78) BAYLOS GRAU, *op. cit.*, pág. 623.

(79) La «relación directa con el objeto del litigio» no es una tercera vía sino

timación articuladas por el TCo. a una sola: la de los sindicatos que han intervenido (pues los que tienen esa representatividad, normalmente lo habrán hecho) en la negociación del convenio. Con ello se cercena la posibilidad de legitimación procesal de un sindicato que, aun sin llegar a ese 10 por 100 tiene notoria implantación. Y conviene recordar que «notoria» significa simplemente «que se haga notar por sí misma», es decir, sin necesitar ningún medio de prueba expreso; técnicamente, el requisito de «notoriedad» es un «concepto jurídico indeterminado», que dejaría de serlo —al contradecir su naturaleza jurídica— si su concurrencia viniera prefijada por un baremo objetivo. Por el contrario, deberá ser el juzgador quien, al apreciar en cada caso concreto la concurrencia o no del requisito de implantación notoria, determinará el concepto.

Por otra parte, la regla del 10 por 100 tampoco ayudaría a resolver el problema de la posible eficacia *erga omnes* del resultado (por conciliación o por sentencia) del conflicto, por cuanto es evidente que se trata de una representatividad muy parca para poder producir aquella eficacia. Piénsese en los peligros de manipulación que surgirían si cupiese la posibilidad de que un sindicato —que, en la hipótesis, sería «amarillo»— con una representatividad del 10 por 100 pudiese acordar con la patronal, en el marco de un conflicto colectivo, una interpretación del convenio con eficacia *erga omnes*. Aquí es donde reside el nudo del problema: en la supuesta eficacia general del resultado de «todo» conflicto colectivo. Dicha premisa ha estado, en efecto, en la base de la construcción jurisprudencial del TCT, cuya «corrección formal desde el punto de vista de la legalidad ordinaria» es subrayada por el TCo. fundamento 5) (80) si bien añade que dicha «legalidad ordinaria debe ser reinterpretada a la luz de los preceptos constitucionales».

Yo discrepo de esa opinión. Antes bien, creo que el propio DLRT permitía una construcción mucho más flexible. En efecto, como es sabido, es el DLRT el que introduce en nuestro ordenamiento jurídico la posibilidad de convenios colectivos de eficacia limitada, al modificar el artículo 6.º de la Ley de Convenios Colectivos de 1973 en el sentido de que los convenios obligan «a la totalidad de los empresarios y trabajadores *representados*». Si esto lo ponemos en conexión con las previsiones ya comentadas del artículo 21 DLRT sobre «determinación de los trabajadores y empresarios afectados», creo que se podía concluir, sin salirse del marco del propio

que es otra fórmula de la segunda vía: hay relación directa cuando hay notoria implantación, según el fundamento número 6 STCo.

(80) Y, en el mismo sentido, BAYLOS GRAU, *op. cit.*, pág. 621.

DLRT, que la eficacia igual a la de un convenio colectivo que su artículo 24 otorga a lo acordado en un conflicto colectivo, no tenía por qué ser necesariamente una eficacia *erga omnes*. Sería *erga omnes* o sería limitada en función del grado de representatividad de las partes intervinientes en esa avenencia-convenio, que no tiene nada que ver con el problema de la legitimación procesal y que, por consiguiente, puede coincidir o no con el grado de representatividad de quienes acordaron el convenio originario (que, por cierto, puede ser también de eficacia limitada y no por ello deja de ser norma jurídica susceptible de dar origen a un proceso especial de conflicto colectivo). Lo que quiere decir, igualmente, que el convenio originario puede tener una eficacia *erga omnes* y lo pactado en el conflicto colectivo (o la sentencia recaída) una eficacia limitada. Volveré sobre este punto.

Si —como sostengo— todo esto podía ser así antes de la STCo. 70/1982, con mayor razón lo será tras este pronunciamiento del Tribunal Constitucional, pese a que —repito— el mismo no se refiera expresamente al problema de la eficacia de lo acordado o sentenciado en un conflicto colectivo. Y no lo hace por respeto al principio de congruencia: la UGT había solicitado amparo para que se declarase su legitimación para incoar el conflicto colectivo en cuestión, únicamente. De todas formas, la propia UGT reconocía en su recurso que cuando planteó el conflicto colectivo «no se arrogó, ni pretendió, la representación de otros trabajadores que no sean sus afiliados» por lo que «la solución del conflicto sería de eficacia limitada», tanto si se producía por avenencia como si se trataba de una «solución jurisdiccional»; y debe recordarse que el convenio controvertido tenía eficacia *erga omnes*. Ahora bien, el argumento de que para evitar problemas de roce con el artículo 24.1 CE (derecho a la tutela efectiva de los jueces), se podría llamar al proceso a las otras centrales sindicales implantadas, acudiendo a la figura del «litis consorcio pasivo necesario» (81), me parece no sólo innecesario sino perturbador y contradictorio con la tesis anterior: el litis consorcio pasivo necesario se funda sobre la hipótesis de que el resultado de un proceso puede afectar a un tercero (que por eso es llamado a juicio), y la argumentación de la eficacia limitada parte precisamente de la premisa contraria.

Queda por analizar un extremo, que antes solamente insinué. Está claro que lo acordado entre las partes intervinientes en un proceso de conflicto colectivo tendrá la eficacia de un convenio colectivo y que ésta será *erga omnes* o limitada según sea el grado de representatividad de esas partes.

(81) Argumento que figura recogido en el antecedente número 3 de la STCo. 70/1982, *in fine*.

Está claro también que este convenio se superpone al anterior (y, eventualmente, lo modifica, si bien con el grado de eficacia ya dicho). Ahora bien, ¿cabe decir lo mismo si el conflicto no termina en acuerdo sino en sentencia? La pregunta podría descomponerse en dos: *a)* Pese a que las partes no puedan aspirar a la eficacia *erga omnes* de su acuerdo, por no tener suficiente representatividad, ¿la sentencia sí tendrá siempre eficacia *erga omnes*, dado su preconizado carácter «normativo»? Y *b)* Si las partes reúnen, sin llegar al 100 por 100, la representatividad necesaria para concertar un acuerdo con valor *erga omnes* (82), pero no se produce dicho acuerdo, ¿implica esto necesariamente que la sentencia tendrá valor *erga omnes* o tendrá solamente una eficacia limitada aunque mayoritaria?

La respuesta a estas interrogantes enlaza con las hipótesis barajadas en los apartados B) y C) de este estudio. Mi opinión es la siguiente. La sentencia que ponga fin al conflicto en el primer caso, tendrá solamente eficacia limitada: la misma que tendría el acuerdo conseguido mediante avenencia de las partes. Pero con una particularidad: mientras dicho acuerdo, *precisamente por ser tal*, y pese a su eficacia limitada, tiene carácter normativo, la sentencia carece de él. Consistirá, como toda sentencia, en un fallo en virtud del cual se resuelve un conflicto mediante la aplicación e interpretación previa (pero no con carácter general y abstracto) de una o varias normas jurídicas. Y eso será así, aunque el fallo esté redactado con una cierta indeterminación subjetiva y objetiva que deberá concretarse en fase de ejecución. Esto quiere decir que el mismo conflicto puede volver a plantearse por otros actores diferentes, que no estarán afectados por la «cosa juzgada» y para los que esa sentencia no constituirá sino un precedente.

El segundo problema es más complicado. Creo que la respuesta más lógica es que dicha sentencia tiene eficacia *erga omnes*, pero no porque tenga carácter normativo (ya hemos dicho que la normatividad no implica eficacia *erga omnes*: el acuerdo de eficacia limitada es una norma; y, por otra parte, tampoco aquí se tiene por qué producir aquella interpretación con carácter general y abstracto que se dice que tienen las sentencias normativas), sino en base al instituto del «litis consorcio necesario virtual» que el artículo 1252.3 del Código Civil prevé —al regular los efectos de la cosa juzgada— precisamente para los supuestos de legitimación indirecta por sustitución basada en vínculos de solidaridad (83), pero que no debe confundirse

(82) Por otra parte, aquí se suscitaría un nuevo problema dimanante de la regla del artículo 89.3 ET, que me resigno a no tratar en este momento.

(83) E. GÓMEZ ORBANEJA y V. HERCE QUEMADA, *op. cit.*, pág. 411.

con el litis consorcio necesario, activo o pasivo, en sentido estricto, pues ello «sería sumamente equivocado» (84).

E) *Conclusión*.—Convendrá hacer una breve recapitulación de lo afirmado hasta ahora. A saber:

1.º Las sentencias que ponen fin a un conflicto colectivo pueden, teóricamente, ser: «declarativas simples» (prácticamente inexistentes y de las que podemos prescindir en nuestro análisis); «declarativas normativas», cuando establecen con carácter general la interpretación correcta de una norma (conflicto colectivo jurídico de interpretación) o la vigencia o aplicabilidad de una norma (conflicto colectivo jurídico de aplicación); y «de condena» cuando —en base, evidentemente, a una previa determinación de la norma aplicable y a una interpretación de su significado— se declara la prestación debida por el demandado.

2.º Las sentencias normativas, como declarativas que son, no son susceptibles de ejecución directa. Las de condena, sí, sin que para ello sea óbice ni el carácter colectivo de los sujetos activo y pasivo del proceso, pues en ello precisamente consiste la especialidad del mismo, ni el carácter indeterminado —pero determinable precisamente en vía de ejecución— del objeto de la sentencia. Además, las sentencias normativas solamente admiten el principio de cosa juzgada material en sentido «positivo o prejudicial», pero no en su sentido más propio que es el «negativo o preclusivo». Y, en fin, la posibilidad de que un proceso de conflicto colectivo culmine en ese tipo de sentencia, o bien en una conciliación cuyo contenido tendrá el valor de lo pactado en convenio colectivo, está en la base de todos los problemas que se han planteado en el tema de la legitimación procesal.

3.º Las sentencias declarativas normativas surgen como un precipitado espontáneo» —en el sentido de no reflexivamente querido por el legislador— de una historia normativa muy peculiar, que arranca de la atribución a la autoridad administrativa de competencias propias de la, a la sazón, suprimida autonomía colectiva: el juez laboral se ha encontrado así entre las manos con el legado de una competencia extraña, que le es transferida desde un ámbito en el que esa competencia se detentaba anómalamente, y que se aviene mal con la función que constitucionalmente viene atribuida a los órganos del poder judicial.

4.º Creo que lo más conveniente es prescindir de la categoría «sentencias colectivas normativas». La posible eficacia *erga omnes* de esas sentencias colectivas no implican dicho carácter normativo ni lo requieren como justificación teórica. Por otra parte, no todas las sentencias colectivas tienen necesariamente eficacia *erga omnes*: pueden tenerla limitada.

(84) *Ibidem*, pág. 165.

5.º Dicho tema de la eficacia del resultado del proceso de conflicto colectivo (sea por conciliación, sea por sentencia) debe deslindarse perfectamente del tema de la legitimación procesal para iniciar dicho proceso. Esta queda reconocida, a partir de la STCo. 70/1982, de 29 de noviembre, a cualquier sindicato con implantación notoria en el ámbito del conflicto (85), notoriedad que deberá ser apreciada por el juzgador caso por caso. La legitimación, tanto de los sindicatos como de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, pertenece al tipo de «legitimación indirecta por sustitución», en base a la «representatividad institucional implícita». La eficacia, en cambio, del resultado del conflicto, estará en función de la «representatividad real» de quien lo inició, pudiendo ser *erga omnes* o limitada, según los casos. En base a la doctrina de la legitimación sentada por el TCo., «debe entenderse corregida», según dispone el artículo 40.2 LOTC, la jurisprudencia del TCT referida tanto a la no legitimación de los sindicatos como a la no legitimación de un solo Comité de Empresa cuando el convenio colectivo debatido tenga un ámbito superior a la empresa, puesto que —como ya he dicho— ello no supone que la eficacia del resultado del conflicto (por conciliación o por sentencia) desborde dicho ámbito empresarial.

6.º La competencia para la interpretación con carácter general y abstracto de los convenios colectivos —cuya finalidad es, más que resolver un conflicto, prevenirlo— debe considerarse atribuida a las Comisiones Paritarias establecidas por los propios convenios (86). Esta es la única solución acorde con el principio de autonomía colectiva consagrado por el artículo 37 CE. Debe encontrarse, por tanto, una interpretación del artículo 91 ET que no obligue a declarar lisa y llanamente su inconstitucionalidad. La propia «enrevesada redacción del artículo» (87) facilita dicha operación hermenéutica, cuyo resultado podría ser éste:

a) La interpretación con carácter general de los convenios colectivos

(85) Ambito que puede ser incluso una sola empresa, en cuyo caso tendrán legitimación procesal tanto el Comité en su conjunto —actuando colegiadamente en base a la regla de la mayoría— como los sindicatos presentes en la empresa, estén o no representados en el Comité, siempre que su implantación en dicha empresa sea notoria. Todo ello al margen de los sindicatos que hubieran participado en la elaboración del convenio colectivo debatido en el conflicto, que tendrán legitimación procesal a través de la primera vía formulada por el TCo.

(86) Un ejemplo reciente, e importante, de ese tipo de atribución, en el artículo 18.1 del Acuerdo Interconfederal de 15-II-1983 (BOE del 1-III). Sin embargo, al Comité Paritario ahí instituido se le confieren, junto a la competencia interpretativa del Acuerdo Interconfederal, funciones de mediación y arbitraje, impropias de ese tipo de órganos.

(87) ALONSO OLEA, *Com. ET*, pág. 284.

será competencia de las Comisiones Paritarias. Dicha interpretación tendrá el carácter de auténtica, por cuanto las Comisiones Paritarias no son sino una «representación de las partes negociadoras»: artículo 85.2 d) ET. En consecuencia, la interpretación general dimanante de ellas se incorpora a la norma interpretada y vincula al juez. En este sentido —y solamente en éste— cabe decir que las Comisiones Paritarias «resuelven» conflictos.

b) «Con independencia» de dicha competencia, es decir, como una competencia completamente distinta, la función de resolver los conflictos —ahora sí en el sentido propio de la expresión— corresponde a la jurisdicción competente, que estará vinculada a aquella interpretación auténtica en el mismo sentido en que está vinculado a la norma jurídica interpretada, pero que resuelve el conflicto colectivo concreto según su libre arbitrio.

Creo conveniente resaltar que, según esta construcción, la Comisión Paritaria *no* tiene un carácter arbitral: primero, porque no es un «tercero» ajeno a las partes del convenio sino, como hemos visto, una emanación de las mismas, y solamente desde un punto de vista muy formalista puede considerarse a la Comisión Paritaria ajena a las partes de un conflicto colectivo (88); y segundo, porque su función es, más que resolver un conflicto, prevenirlo, mediante una interpretación «acordada» y, como tal, auténtica, con lo que, indirectamente, se resuelve el conflicto latente. Ahora bien, aun mediando ese acuerdo interpretativo, el conflicto colectivo puede surgir, por ejemplo, en un ámbito inferior: la competencia para resolver este conflicto la tiene la jurisdicción competente, que estará vinculada no por aquel inexistente «acuerdo arbitral» emanado de la Comisión Paritaria, sino por la «interpretación auténtica» hecha por la misma e incorporada como tal al convenio que se trata de aplicar. Vinculación, pues, de muy distinta naturaleza a la que tendría aquella otra, pues con ésta no padece en absoluto el principio de libre arbitrio judicial en el ejercicio de la función que le es propia: aplicar la norma al caso concreto para resolver el conflicto planteado.

F) *Otros temas.*—Aludiré brevemente a algunas cuestiones menores que plantea el proceso especial de conflictos colectivos en su actual regulación.

a) La contradicción del artículo 145 LPL, que exige conciliación previa ante el IMAC, con el artículo 51.2, que exceptúa de dicho requisito a los procedimientos que se inicien de oficio, ha sido resuelta por la jurisprudencia (89) en el sentido de hacer prevalecer el 145. La solución es correcta

(88) Cfr., nota 86 *in fine*.

(89) STCT 19-XII-1980 (A. 6.778), 3-II-1981 (A. 1.388), 18-III-1982 (A. 2.100), entre otras. En la última citada, se afirma la posibilidad de subsanar la omisión de la conciliación previa ante el IMAC, una vez llegado el expediente a Magistratura

desde el punto de vista de la teoría procesal por cuanto, pese a lo que diga el artículo 144 LPL, no estamos ante un procedimiento de oficio (90), ni siquiera en un proceso «a instancia» de la autoridad laboral. En realidad, la «comunicación» de ésta no es más que eso: el instrumento previsto por la LPL para que la autoridad laboral dé traslado a la jurisdicción competente de la «verdadera demanda», que será la que la parte iniciadora del conflicto dedujera en su día ante aquélla. Por eso la Autoridad Laboral *no* es parte en el conflicto y el que se le atribuya semejante iniciativa no es más que una herencia del antiguo sistema en que la Autoridad Laboral sí tenía la «llave» de la jurisdicción: podía decidir resolver por sí y ante sí el conflicto o remitirlo a la Magistratura de Trabajo.

Desde luego, dicho residuo procedimental no deja de causar muchos problemas prácticos: ¿quién deberá subsanar las posibles carencias —por ejemplo, no haber designado claramente los trabajadores y empresas afectados por el conflicto— de la comunicación-demanda, la autoridad laboral o la parte demandante? Puede que el escrito inicial de ésta fuera correcto y sea la comunicación de la Autoridad laboral la que no ha recogido algún extremo. Pero, en caso contrario, resulta bastante absurdo pedir a la Autoridad laboral que, a su vez, exija a la parte la subsanación del requisito en cuestión, cuya falta pasó inadvertida a aquélla. Un problema más importante: ¿En qué momento puede pedir la parte determinadas pruebas que exigen una actividad judicial previa al juicio: por ejemplo, la citación para confesión del demandado? Porque si la respuesta es que a partir de la designación de representantes prevista en el artículo 147 LPL, el corto plazo establecido por éste para la celebración del juicio —cinco días— impedirá que aquella citación pueda practicarse y acreditarse en debida forma. Será conveniente, pues, incluir esa petición ya en el escrito inicial —que es la auténtica demanda— con destino al último receptor del mismo: el Magistrado de Trabajo, lo que no deja de ser bastante extraño.

b) También constituye un residuo del antiguo sistema la exigencia del artículo 145 *in fine* LPL de que la Autoridad Laboral acompañe a la demanda (que el propio artículo comienza denominando «comunicación») «un informe sobre el fondo del asunto». El requisito es tan improcedente que los propios Delegados de Trabajo prescinden muchas veces de él sin que

de Trabajo, a requerimiento de ésta, «aunque sea fuera de su momento oportuno», «sin que se produzca una nulidad que invalide todo lo actuado», como había interpretado el juzgador de instancia.

(90) MONTERO AROCA, *op. cit.*, págs. 239 y 278.

los Magistrados lo echen en falta. Pues bien, el TCT (91) declara en esos casos la nulidad de actuaciones, no solamente cuando el informe falta absolutamente sino también cuando no entra «en el fondo del asunto». Tratándose, como digo, de un requisito espúreo, herencia de un sistema de solución de conflictos distinto al vigente, me parece inconveniente semejante rigor del TCT.

c) Una brevísima consideración sobre el cambio de nombre del recurso de alzada por el de recurso especial de suplicación: algunas sentencias del TCT han subrayado que «el recurso de suplicación, en cualquiera de sus modalidades, no es una segunda instancia sino un recurso extraordinario, próximo al de casación» (92), con las consecuencias procesales inherentes a dicha concepción: motivos tasados para el recurso, inadmisibilidad de la alegación de infracción de preceptos de carácter genérico, y, sobre todo, que el órgano judicial *ad quem* no se encuentra con idéntico conocimiento del asunto y poder de disposición que el órgano *a quo*, puesto que, a diferencia del recurso ordinario, no se trata de una segunda instancia. Pese a que, como es sabido, la jurisprudencia del TCT ha sido constante en la dulcificación del rigor procesal de la suplicación con respecto a la casación, todo lo anteriormente dicho no deja de representar un cambio respecto a la regulación anterior del «recurso de alzada» que, como decía el artículo 194 LPL de 1973, «se presentará por escrito razonado, sin formalidad alguna» y que permitía una mayor disponibilidad del TCT sobre el fondo del asunto (93).

MANUEL RAMÓN ALARCÓN CARACUEL

(91) STCT 8-X-1980 (A. 5.500), 19-VII-1980 (A. 4.334), 3-II-1981 (A. 1.389), entre muchas otras.

(92) La cita es de la STCT 2-II-1982 (A. 1.208). En el mismo sentido, STCT 12-III-1982 (A. 2.085).

(93) Por ejemplo, STCT 28-VI-1979 (A. 4.609), 9-VIII-1979 (A. 4.942), 14-IX-1979 (A. 5.266), entre otras. Y ello, pese a que en ocasiones el TCT calificaba al recurso de alzada como extraordinario.

