

LA ACTUACION DEL SINDICATO EN LOS PROCESOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Jesús Cruz Villalón.
Profesor Titular de Derecho del Trabajo.
Universidad de Sevilla.
Octubre 1991.

Jesús Cruz Villalón

I N D I C E

- 1.- El uso sindical de los procesos individuales y las innovaciones derivadas de la LPL de 1990
- 2.- El abanico de posibilidades de la actuación sindical
- 3.- La representación voluntaria
 - 3.1. La representación voluntaria ordinaria
 - 3.2. La representación voluntaria del afiliado
 - a) Caracterización general
 - b) Naturaleza jurídica
 - c) Tratamiento procesal
 - d) Requisitos formales
 - e) La alegación de incorrecta representación
 - f) La exigencia de responsabilidad
 - 3.3. La representación voluntaria plural
- 4.- La intervención adhesiva como coadyuvante

1.- El uso sindical de los procesos individuales y las innovaciones derivadas de la LPL de 1990

Suele ser lugar común el de pensar que la actividad de los sindicatos en la representación y defensa de los trabajadores debe quedar circunscrita al ámbito de lo colectivo, en tanto que la defensa de aquellos otros intereses que permanecen en el plano individual de las relaciones laborales corresponde en exclusiva a los propios trabajadores individualmente considerados. En el terreno procesal la premisa anterior encuentra fácil comprensión, por medio de la aplicación del principio dispositivo propio de los procesos civiles, entre ellos el laboral, así como de las reglas que rigen la legitimación procesal de las partes. Norma generalizada a la hora de atribuir la correspondiente legitimación 'ad causam' es la de que sólo se le reconoce la facultad de accionar al titular de los derechos e intereses materiales objeto de la tutela judicial. Se produce, de este modo, una separación nítida entre interés individual y colectivo de modo que se establece un vínculo indisoluble entre la titularidad de los derechos e intereses objeto de tutela y el sujeto legitimado para actuar como parte procesal. En estos términos, la legitimación para reclamar la tutela de los derechos o intereses derivados del contrato de trabajo se le va a reconocer en exclusiva al trabajador y al empleador individualmente considerados, en tanto que como regla general la actuación como parte principal en el proceso del sindicato y asociaciones empresariales permanece en el terreno colectivo, sin poder traspasar la frontera de los intereses de naturaleza individual. Así nos lo viene a recordar implícitamente el art. 17.1 de la Ley de Procedimiento Laboral (en adelante LPL), cuando establece que "los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social".

En contraste con lo anterior, sin embargo, aparecen variadas circunstancias de la realidad social que hacen atrayente para el sindicato su posible actuación y protagonismo en el desarrollo de los procesos individuales.

En primer lugar, el sindicato desde siempre muestra un destacado interés por facilitar a los trabajadores ciertos servicios de asesoramiento jurídico, que incluyen actuaciones de ayuda y colaboración en el planteamiento de las acciones judiciales. Se trata del ofrecimiento de un servicio que permite el incremento de los vínculos entre la población asalariada y las organizaciones sindicales, que fortalece la confianza de los primeros respecto a los segundos. De este modo, la prestación de los servicios jurídicos y judiciales por los sindicatos en cualquier tipo de conflicto laboral individual se convierte en un importante instrumento de incentivo a la afiliación sindical.

En segundo lugar, la presencia más o menos indirecta del sindicato en los procesos individuales le permite extender su influencia y protagonismo sindical a una microconflictividad laboral bastante extendida en nuestro país. Ello transforma a todas estas expresiones de microconflictividad en una forma más de manifestarse la actividad sindical y, en última instancia, de extender el poder sindical.

En tercer lugar, la inicial separación entre el nivel de lo individual y de lo colectivo se muestra oscura en el desarrollo práctico de las relaciones laborales; las implicaciones colectivas de multitud de conflictos individuales son evidentes y los propios sindicatos están siempre interesados en sacar a la luz la trascendencia grupal de los litigios individuales. En la medida en que el trabajador se integra dentro de una organización empresarial, para la que prestan servicios un colectivo de personas, cualquier decisión empresarial -- aunque quede concretada en un solo trabajador -- tiende a insertarse dentro de una política de personal más general y, por ello, puede poseer trascendencia colectiva. Más aún, en ciertas ocasiones se trata de auténticos conflictos de naturaleza colectiva, sólo que por razones de diversa índole, el trabajador o sus representantes prefieren presentarlo judicialmente como una pretensión de carácter individual, aun cuando paralelamente el sindicato tenga un interés indirecto o reflejo en estar presente de una u otra forma en el proceso laboral. Finalmente, conviene llamar la atención sobre el hecho de que la ausencia en nuestro país de mecanismos suficientes de solución extrajudicial de los conflictos individuales en el seno de la empresa, con intervención en los mismos

de los sindicatos, acentúa una litigiosidad individual, en muchas ocasiones potenciada por los propios sindicatos y respecto de la cual suelen estar interesados en ser algo más que testigos pasivos del desarrollo del proceso. A partir de estas premisas se advierte como, desde el punto de vista legal, los precedentes textos de la Ley de Procedimiento Laboral han permitido, cuando no fomentado, la actuación del sindicato en los procesos individuales. Más allá del condicionante derivado de la atribución de la legitimación ordinaria al trabajador en los conflictos individuales, y la imposibilidad de otorgárselo a instancias de carácter colectivo, las características singulares del proceso laboral han abierto vías de actuación del sindicato en este tipo de procesos. Así, a título de ejemplo, la tradicional falta de exigencia de defensa judicial, así como la no imposición de una representación profesional técnica, ha facilitado la actuación de los servicios sindicales como canal de presentación de demandas judiciales. La notable ausencia de requisitos formales rígidos en el nombramiento de representante y letrado, admitiéndose incluso su designación en el mismo escrito de la demanda, posteriormente ratificada en el acto de juicio, ha facilitado igualmente la actuación procesal de profesionales que trabajan al servicio del sindicato. Recordar también como la existencia durante el franquismo de un trámite de conciliación preprocesal, efectuado ante los servicios del sindicato oficial, así como el paralelo asesoramiento jurídico por parte del sindicato vertical en todo tipo de reclamaciones laborales, ha consolidado como una larga tradición este tipo de prácticas de litigar vía el sindicato.

Dentro de este marco la LPL de 1990 procede a una reforma del proceso laboral en la que, al menos aparentemente, no sólo se ven ratificadas las prácticas precedentes, sino que se pretende ir más lejos, acentuando las posibilidades de actuación de los sindicatos en los procesos laborales. Para la propia exposición de motivos de la Ley de Bases, que dió lugar a la aprobación del texto articulado de 1990, uno de los objetivos pretendidos con la reforma era el de atender a "los muy importantes cambios normativos habidos en la configuración de los sujetos colectivos y en la definición de sus funciones representativas". En atención a ello, encontramos a lo largo del texto articulado constantes referencias a las representaciones legales y sindicales de los trabajadores, como sujetos protagonistas del proceso laboral, incluida una afirmación general conforme a la cual se prevé, que "los Sindicatos de trabajadores y Asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios" (art. 17.2 LPL).

Con todo, y a pesar de la importancia de las innovaciones introducidas en el nuevo texto legal, a mi juicio, todo ello no supone un salto cualitativo decisivo respecto al régimen legal precedente. Cuando menos por lo que se refiere a la actuación del sindicato en los procesos individuales, puede afirmarse que la intensidad de su presencia en este tipo de litigios previsiblemente no va a verse alterada; desde el punto de vista de su incidencia en la práctica judicial, cabría calificar a la reforma en este punto de inocua y de escasa incidencia en el día a día. Varias circunstancias avalan esta afirmación.

Ante todo, el texto articulado de 1990, en mi opinión con acierto, se mantiene dentro de los parámetros en los que se ha basado tradicionalmente nuestro proceso de trabajo, conforme a los cuales se niega legitimación procesal ordinaria al sindicato para actuar como parte principal en procesos de naturaleza individual (implícitamente y a sensu contrario art. 17.1 LPL). En particular, en ningún caso se le ha reconocido la posibilidad de actuar como sustituto procesal del trabajador en los procesos de carácter individual, única innovación que en hipótesis supondría cambios radicales en esta materia. Paralelamente, se observa como las vías principales y más efectivas en la práctica a estos efectos ya se prevenían en la normativa precedente, limitándose el nuevo texto a revalidarlas, con pequeños cambios de matiz. En tercer lugar, la fórmula más singular, la actuación del sindicato como representante del trabajador afiliado en conflictos individuales, se presenta con una regulación restrictiva y problemática, que la convierte en una institución de difícil aplicación práctica. En cuarto lugar, la consolidación en nuestro país de un

procedimiento de conflictos colectivos, desconocido en los modelos nacionales más cercanos al nuestro, en los que se atribuye a los sindicatos legitimación directa para su planteamiento y actuación como parte principal de la relación procesal, hace menos necesaria y atrayente para el sindicato su actuación vía conflictos individuales; al no precisarse para la presentación de la demanda de conflicto colectivo requisito alguno de autorización al sindicato --expresa o t cita--, a diferencia de lo que sucede en los conflictos individuales, ni siquiera la afiliación previa de los trabajadores afectados, los sindicatos vienen a mostrar un menor interés en la vía individual; sólo harán uso de ella cuando por la naturaleza de la pretensión no puedan acudir al procedimiento colectivo, o bien cuando pretendan plantear una pretensión individual como valor indiciario del éxito de posteriores conflictos plurales o colectivos. En quinto lugar, los nuevos vientos que corren actualmente, de "discreto retorno" de la efectiva incidencia de la autonomía individual en el desarrollo de las relaciones laborales, pueden producir una más estricta exigencia de respeto a la voluntad individual del trabajador frente a la actuación procesal del sindicato; esta nueva tendencia puede favorecer una interpretación de la legalidad vigente más limitativa de la intervención procesal del sindicato en los procesos individuales, que dificulte particularmente el uso de ciertas formas de representación voluntaria.

2.- El abanico de posibilidades de la actuación sindical

Una descripción y lectura de las diferentes vías de actuación del sindicato previstas en la LPL de 1990 puede servirnos de confirmación de las afirmaciones precedentes.

Antes de entrar en materia, conviene concretar el tipo de presencia judicial del sindicato al que vamos a referirnos. En concreto, nos vamos a centrar en la actuación del sindicato en aquellos procesos judiciales tramitados en el orden social de la jurisdicción, por medio de los cuales se ventilan pretensiones relativas a derechos e intereses cuya titularidad corresponde a los trabajadores individualmente considerados. A sensu contrario, de un lado, quedan excluidas aquellas pretensiones que se sustancien ante Juzgados o Tribunales pertenecientes a otros órdenes jurisdiccionales: contencioso-administrativo, civil o penal; en estos casos se trata de órdenes jurisdiccionales en los que, al menos hasta el momento actual, no se presentan reglas especiales propias para los sindicatos y representaciones colectivas en lo que se refiere al tema objeto de este estudio, centrado en los procesos individuales. De otro lado, quedan excluidas aquellas pretensiones que, aunque se sustancien dentro del orden social, afectan a derechos e intereses cuya titularidad corresponde al sindicato como asociación con personalidad jurídica propia; en particular, no trataremos la actuación en procesos que versen sobre impugnación o modificación de estatutos sindicales, relativos a materia electoral, sobre derechos propios de acción sindical de la asociación, etc. Finalmente, tampoco tomaremos en consideración aquellas pretensiones sustanciadas dentro del orden social relativas a derechos e intereses cuya titularidad corresponde a los trabajadores, pero considerados como colectividad; es decir, procesos sobre conflictos colectivos e impugnación de convenios colectivos.

En estos términos, el abanico de posibilidades se reduce a las siguientes manifestaciones: 1) la representación voluntaria ordinaria (art. 18 LPL); 2) la representación voluntaria del afiliado (art. 20 LPL); 3) la representación voluntaria plural (art. 19 LPL); 4) la intervención adhesiva simple del sindicato como coadyuvante (art. 174.2 LPL).

Como puede comprobarse, en ninguno de los casos previstos hay un reconocimiento de legitimación procesal ordinaria al sindicato para intervenir en este tipo de procesos como parte principal. Es cierto que, junto a los preceptos anteriores, el art. 17.2 LPL reconoce a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios. Sin embargo, una interpretación sistemática del precepto, respetuosa con lo que supone el principio dispositivo propio de los procesos donde se ventilan intereses jurídico-privados, así como su conexión con lo previsto en el apartado primero del propio art. 17, obliga a referir este

reconocimiento de legitimación procesal colectiva, en clave de sustitución procesal, en favor de sindicatos y patronales limitada en exclusiva a las pretensiones de carácter colectivo. Por otra parte, la atribución al sindicato de la condición de sustituto procesal del trabajador en los conflictos individuales a partir de la vigente LPL se hace inviable, desde el momento en el que tratándose de una manifestación de legitimación extraordinaria, es criterio unánime de la doctrina procesal que se trata de supuestos fuera de lo común y, por tanto, sólo posible utilizarlos cuando el ordenamiento jurídico lo autoriza expresamente, hipótesis por hipótesis.

Por ello, en la práctica totalidad de listado precedente el sindicato no actúa como parte procesal, porque no lo es quien interviene como representante del actor o del demandado. El único caso en el que se interviene como parte procesal, con legitimación propia, lo es en el supuesto de la coadyuvancia, si bien como veremos en su momento se trata de una intervención procesal que no supone el ejercicio de una legitimación ordinaria y, sobre todo, que se encuentra fuertemente subordinada a la voluntad y a la actuación del trabajador como parte principal. Así, la presencia del sindicato en estos procesos individuales sólo queda justificada en base, bien a razones de la presencia de un interés reflejo o conexo del sindicato en la cuestión debatida, o bien de una posible más eficaz defensa de los intereses del trabajador en cuestión.

Tan sólo cabría imaginar supuestos de legitimación directa u ordinaria en favor de los sindicatos en relación con aquellos actos en los que se manifiesta un fenómeno de pluriofensividad, en donde resulta posible la formulación de una pretensión diferenciada por parte de sindicato y trabajador. En estos casos, el sindicato actuar en nombre e interés propio, defendiendo derechos que también a él le corresponden, de modo que podrá formular un petitum propio, independiente de lo solicitado por el trabajador. En todo caso, ni siquiera estos supuestos alteran los esquemas sobre los que nos hemos basado hasta el presente, en la medida en que el objeto de la pretensión ejercitada por el sindicato ahora afectaría a una lesión de carácter colectivo o bien a un daño sufrido directamente por el sindicato como organización, pero nunca a un perjuicio ocasionado inmediatamente al trabajador individual, frente al cual sólo él sigue siendo el sujeto que puede accionar procesalmente con legitimación directa. Por ello, dejamos al margen este tipo de supuestos, que no van a ser objeto de consideración aquí.

En suma, el abanico de posibilidades queda reducido a supuestos de representación voluntaria y de intervención adhesiva como coadyuvante.

3.- La representación voluntaria

La representación voluntaria para actuar en los Tribunales de Justicia se manifiesta como una simple consecuencia de la autonomía de la voluntad de las personas físicas que se encuentran en el pleno ejercicio de sus derechos civiles; cualquier persona en el ejercicio de su autonomía personal puede delegar en otro sujeto la ejecución de sus facultades de actuación y comparecencia ante los Tribunales de Justicia. Con tal delegación la persona representada --en nuestro caso, el trabajador-- mantiene la condición de actor o demandado, de modo que se limita a autorizar al representante --en nuestro caso, el sindicato-- para que actúe en nombre e interés del propio trabajador. En términos gráficos afirmáramos que el representante no actúa como un segundo sujeto diferenciado del trabajador, sino que es el mismo trabajador quien habla por boca de su representante. El trabajador actúa como la auténtica parte procesal, por lo que es a él y tan sólo a él a quien vincula el contenido del fallo judicial. En términos formales la relación entre ambas partes --representante y representado-- se exterioriza por medio de la celebración de un típico contrato de mandato, regido por las correspondientes normas del Código Civil (arts. 1709 ss). El único presupuesto, por consiguiente, ser el de la voluntariedad en la concesión de la representación, es decir, que el trabajador autorice al otro sujeto para actuar como representante suyo, con independencia de que dicha autorización deba estar más o menos formalizada, sea más o menos expresa.

3.1. La representación voluntaria ordinaria

Es tradicional que en el orden jurisdiccional social cualquier persona, sin condicionamiento previo profesional o de otro tipo, pueda actuar como representante del actor. Así lo viene a recoger explícitamente el art. 18.1 LPL, cuando permite que las partes confieran su representación "a cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles". En la legislación precedente donde se exigía que las partes comparecieran por sí o "debidamente representados" (art. 10 LPL-1980) se llegó a pensar que ello suponía alguna exigencia de cualificación profesional en quien actuara como representante, si bien con generalidad prevaleció la interpretación favorable a la inexigibilidad de una representación técnica, permitiendo que cualquier persona pudiera actuar como representante en el proceso de trabajo. Con mayor fundamento sucede ello así conforme al texto articulado de la vigente LPL, donde ya no aparece ese adverbio "debidamente". La mera referencia a la situación de encontrarse en el pleno ejercicio de los derechos civiles --obviedad de innecesaria recepción en el texto legal--, en realidad expresa una forma eufemística de afirmar la ausencia de requisitos particulares de carácter profesional en la persona del representante. Aunque no es posible confundir esta representación voluntaria con la representación procesal, el hecho de que tradicionalmente la LPL no imponga como obligatoria la representación procesal técnica, por medio de Procurador de los Tribunales o de Graduado Social Colegiado, viene a identificar a ambas en la práctica y de hecho facilita la extensión de la designación de representantes voluntarios.

Esta situación permite perfectamente que vía el art. 18.1 el trabajador designe al sindicato como su representante procesal, sin que tenga importancia el hecho de que en dicho precepto no haya mención expresa al sindicato; así lo ha entendido con unanimidad la doctrina que hasta el presente ha interpretado dicho precepto. El precepto se refiere genéricamente a cualquier persona, sin efectuar distinción alguna. Ni siquiera la circunstancia de que el sindicato intervenga como persona jurídica impide que sea nombrado representante, por cuanto nada obstaculiza que una persona jurídica sea designada representante de una persona física. El único condicionante en estos casos es que para cualquier comparecencia y resto de los actos procesales en el que actúe como representante deberá figurar siempre una persona física, que a su vez actuará como representante necesario del sindicato; es decir, deberá articularse una representación de segundo grado, al tener el sindicato que nombrar a su vez a una persona física para que intervenga en el proceso por él.

La designación del sindicato como representante ha de producirse con idénticas formalidades a las exigidas para el nombramiento de cualquier otro representante voluntario. Limitarnos, pues, a recordar que el art. 18.1 LPL habilita dos fórmulas para conferir la representación: a) el otorgamiento de escritura pública ante notario y b) el conferimiento de poder ante Secretario judicial, supuesto en el que la doctrina suele integrar la fórmula de designación del representante en la demanda y posterior ratificación en la primera comparecencia ante el órgano judicial, reflejada 'apud acta'.

A sensu contrario, al tratarse de una representación voluntaria, regida por lo previsto en el art. 18.1 LPL, basta con los precedentes requisitos de forma. En particular, no es precisa la existencia de afiliación previa del trabajador al sindicato al que se confiere la representación; la validez de tal representación deriva de la autorización expresa concedida al sindicato para actuar en su nombre e interés, siendo pues indiferente la vinculación afiliativa del trabajador con el sindicato.

3.2. La representación voluntaria del afiliado

a) Caracterización general

Donde se exige una relación afiliativa es en el supuesto de la representación prevista en el art. 20 LPL, primer elemento diferencial entre ambas fórmulas de actuación del sindicato en procesos individuales. El requisito de la afiliación, junto con el mecanismo de concesión presunta de la autorización para actuar en su nombre, se convierte en el dato más

caracterizador de la institución. Aunque se trata de un supuesto previsto en cumplimiento de la facultad reconocida a los sindicatos en el art. 2.2.d de la LOLS y con fuerte paralelismo a la fórmula prevista en la legislación francesa, no deja de ser una institución ciertamente novedosa del texto articulado de 1990, sin precedentes en los anteriores textos de la LPL, por lo que no existen antecedentes de los que se pueda aventurar cual vaya a ser su desarrollo aplicativo. Al propio tiempo, el precepto de la LPL en el que se recoge su regulación presenta notables dificultades de interpretación, motivos todos ellos que obligan a un comentario más detallado y pormenorizado de su régimen jurídico.

La introducción de esta variante de la representación voluntaria parece inducida por una voluntad del legislador de promover la actuación del sindicato en los procesos individuales de trabajo, más allá de los instrumentos de los que han gozado las asociaciones sindicales hasta la entrada en vigor del texto de 1990. Entre las razones que han podido motivar esta voluntad expansiva de la actuación sindical podrán destacarse las siguientes. En primer lugar, un deseo de introducir un procedimiento de otorgamiento de la representación menos vulnerable a las que calificamos de "presiones ambientales" que puede sufrir el trabajador, que le retraen de ejercer su derecho a la tutela judicial, particularmente sensibles entre la población asalariada en situación de trabajo precario; la posición de subordinación del trabajador dentro del contrato de trabajo y el hecho de constituir, este su medio de subsistencia económica, en ocasiones, pueden condicionar la voluntad del trabajador a reclamar judicialmente, en tanto que la intervención por medio del sindicato puede eliminar en parte estos elementos negativos. En segundo lugar, la introducción de esta nueva fórmula de representación podrá servir de mecanismo indirecto de fomento de la afiliación sindical; frente a un sistema legal, calificado en general como fuertemente desincentivador de la afiliación sindical, el ofrecimiento de ciertas ventajas adicionales a los afiliados frente a quienes no lo están, puede convertirse paulatinamente en un elemento de contrapeso que, junto a otros, vaya favoreciendo el incremento de las tasas de afiliación sindical. En tercer lugar, introducir una fórmula más de promoción de la actividad sindical, en la medida en que facilita el protagonismo judicial, y por extensión social, del sindicato en el desarrollo de ciertos conflictos individuales.

No obstante lo anterior, un análisis del contexto general en el que se inscriben estas razones muestran un resultado más escéptico, que hacen presumir que el grado de incidencia real de la presente medida vaya a ser notablemente limitado, y ello con independencia de la forma concreta como se ha llevado a cabo la articulación legal de la institución. Por lo que se refiere a las mencionadas "presiones ambientales", el trabajador común de una sociedad como la española no puede considerarse ya como un sujeto condicionado en el ejercicio de sus derechos civiles, siendo prueba de ello la extensa judicialización de las relaciones laborales en nuestro país. Donde sí que pueden existir situaciones reales de retraimiento a la reclamación del disfrute de los derechos laborales es en los sectores de empleo precario: trabajo temporal, población femenina, trabajadores jóvenes en formación o de primer empleo, etc.; pero, justamente se trata de ámbitos donde la afiliación sindical alcanza cotas bajísimas y, por tanto, donde es poco practicable este tipo de institución. Junto a ello, conviene tener presente que los principios de oralidad e inmediatez, característicos del proceso de trabajo, hacen poco aconsejable prácticas de representación voluntaria en virtud de las cuales el trabajador no se encuentre físicamente en los diversos actos de comparecencia ante el órgano judicial, particularmente en el acto de juicio. Por otro lado, nuestro sistema legal de medición de la representatividad sindical desincentiva con tal fuerza la afiliación sindical, que serían precisas correcciones sustantivas de mayor intensidad para romper el círculo vicioso de tendencial caída de las tasas de afiliación sindical. Finalmente, el grado de judicialización de las relaciones laborales en nuestro país se encuentra tan consolidado, por prácticas y reglas precedentes, que difícilmente se va a ver alterado en más o en menos con instituciones como la presente.

En todo caso, son significativas las consecuencias que se pueden derivar sobre el desarrollo del debate procesal como consecuencia de este tipo de actuación del sindicato en estos procesos individuales. Con independencia de la vestidura jurídica que se le haya dado a la intervención sindical, el legislador es consciente de que su mera presencia como representante comporta una importante sindicalización o colectivización de la contienda judicial. No puede ocultarse que la simple actuación del sindicato provoca que el debate procesal trascienda de la discrepancia entre el trabajador y su empleador, por cuanto que el sindicato tender a hacer una presentación del contexto general en el que se desenvuelve dicho desacuerdo. El ejercicio de esta fórmula de representación facilita el sacar a la luz el trasfondo colectivo que puede esconderse tras cualquier conflicto individual; con ello incluso se fomenta que se produzca tal sindicalización en el curso de ciertos litigios individuales bien caracterizados por sus implicaciones colectivas. Más aún, el sindicato si bien actúa como mero representante, puede tener intereses propios en obtener un fallo favorable a la cuestión planteada, en la medida en que aparezcan intereses conexos o reflejos del propio sindicato, cuyo devenir dependan del resultado del proceso. Ciertamente que nos referimos a intereses que no se ventilan ni resuelven en el proceso, en la medida en que el sindicato no es parte en el proceso, ni la estimación o condena contenida en la sentencia puede venir referida al mismo. Utilizamos el término intereses no concebido en su sentido técnico-procesal, sino meramente sociológico, pero que tampoco puede olvidarse a los efectos de una más perfecta comprensión de la institución que comentamos. En definitiva, lo que queremos resaltar es que, con la introducción de esta variante de representación voluntaria, el legislador muestra una sensibilidad a una realidad de fondo del desarrollo de las relaciones laborales: la implicación inmediata del sindicato en ciertos conflictos jurídicos en los que se discuten intereses individuales, con independencia de la forma como esos intereses se articulen en términos de reconocimiento de derechos subjetivos en el ordenamiento sustantivo y, por extensión, en el reconocimiento de la legitimación procesal en sede judicial.

b) Naturaleza jurídica

Hasta ahora hemos dado por supuesto que, en cuanto a su naturaleza jurídica, nos enfrentamos a una manifestación más de la representación voluntaria, sólo caracterizada por una cierta singularidad en la forma de conferirse la representación. No obstante, antes de entrar en tales especialidades y en el tratamiento de su régimen jurídico, conviene justificar tal presunción inicial, dado que las especialidades que la rodean han hecho dudar a algunos, llegando incluso a incardinarla dentro otras instituciones jurídicas, particularmente considerándola como una manifestación de la sustitución procesal. La discusión acerca de su naturaleza jurídica en absoluto permanece en el terreno de lo académico, por cuanto que una u otra caracterización lleva a consecuencias bien diversas en el tratamiento procesal de la actuación procesal del sindicato en estos casos.

A mi juicio, del tenor de la regulación legal se deduce con toda certeza su identificación como una manifestación más de la representación voluntaria. Es sobre todo la Ley de Bases de 1989 la que en su momento diseñó los rasgos claves de esta actuación del sindicato, integrándola claramente dentro de la figura de la representación voluntaria. Tres datos de la Base séptima así lo indicaban a todas luces. En primer lugar, su colocación sistemática dentro de la Base correspondiente a la "representación y defensa", mientras que si se pretendiera prefigurar una manifestación de sustitución procesal se debería haber hecho en la Base sexta correspondiente a la "legitimación procesal"; la sustitución procesal viene concebida con unanimidad por doctrina y jurisprudencia como una variante de la legitimación 'ad causam', dentro de la llamada legitimación extraordinaria, motivo por el que no tendría explicación en tal caso su colocación sistemática dentro de la regulación correspondiente a la representación y defensa. En segundo lugar, la previsión de que la actuación del sindicato será en todo caso "en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos", sistema típico de cualquier manifestación de representación del actor o demandado; con ello se manifiesta que es el trabajador el sujeto legitimado

procesalmente cuando se ejerce la correspondiente acción, siendo el quien interviene como la auténtica parte procesal; por contraposición, en los casos de sustitución procesal el sustituto actúa en nombre e interés propio, aun cuando la titularidad del derecho material que se discute en el proceso corresponda a otro sujeto; paralelamente en la sustitución procesal el sustituido no es parte procesal sino un tercero ajeno al proceso, pudiendo eso mismo intervenir como parte principal personándose en el proceso, en cuyo caso actuaría con legitimación propia diferenciada de la correspondiente al sustituto y produciéndose así un litisconsorcio activo. En tercer lugar, la exigencia de respeto de la voluntad del trabajador, elemento común a cualquier modalidad imaginable de representación voluntaria, expresivo de nuevo de la condición de parte procesal del trabajador; por contraposición, en la sustitución procesal es la Ley directamente quien le concede legitimación procesal al sustituto, de modo que este podrá plantear la acción correspondiente, directa y personalmente, con independencia de cual sea la voluntad del titular del derecho o interés material discutido en sede judicial.

El desarrollo posterior de la referida Base séptima a través del art. 20 LPL viene a corroborar plenamente la caracterización precedente como representación voluntaria. En este último precepto se encuentran más nítidos, si cabe, los tres elementos previamente comentados. Y a ello se añaden dos datos adicionales. De un lado, que el respeto a la voluntariedad del trabajador se concreta dentro del texto articulado en la exigencia de autorización del trabajador al sindicato para actuar en su nombre, requisito típico de la designación de representante voluntario; el hecho de que se trate de una autorización presunta no obstaculiza en nada a su inicial calificación jurídica, siendo admitida con carácter general la corrección de mandatos típicos o presuntos con recepción legal expresa de los mismos (art. 1710 CC). De otro lado, la precisión de que los efectos de la actuación procesal del sindicato recaerán "en dichos trabajadores" y a sensu contrario no en el sindicato, expresión una vez más de que la legitimación procesal le corresponde al trabajador y el sindicato actúa como mero portavoz en la defensa de los derechos e intereses individuales del trabajador. En definitiva, se trata de un típico supuesto en el que el trabajador actúa por boca del sindicato, limitándose este a intervenir en defensa de los intereses del trabajador al que representa.

c) Tratamiento procesal

La precedente caracterización jurídica de la institución nos permite entrar más fácilmente en la exégesis del precepto y, con ello, en la descripción del régimen jurídico de la institución. Ante todo, la actuación como representante, supone que el sindicato actúa en la posición procesal del trabajador, por cuanto que es el mismo trabajador en términos procesales. Por ello, ostenta la posibilidad de realizar todos los actos procesales que le corresponden al trabajador como parte, en la medida en que actúa en su nombre e interés. A diferencia de lo que sucede en la representación voluntaria ordinaria, donde se produce un acto expreso de conferimiento de la representación, aquí no se produce una concreción de la extensión y límites del mandato representativo. Al tratarse de una autorización presunta derivada de prescripción legal, supone también el conferimiento de una representación indeterminada. Es por ello que tiene que presumirse también que la actuación representativa se extiende al conjunto de actos procesales atribuidos al trabajador como parte procesal. En particular, el sindicato podrá realizar incluso aquellas actuaciones que supongan disposición en el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva, que eludan el proceso o la resolución judicial: podrá conciliar y transigir, desistirse, recurrir o renunciar al planteamiento del recurso, decidir solicitar o no la ejecución de la resolución de cognición, etc. La única excepción a la realización de estos actos de disposición se producirá en el caso en que, a semejanza del procedimiento de oposición a la autorización presunta, el trabajador expresamente le prohibiera al sindicato la realización de tales actos. Problema bastante debatido es el relativo a la posibilidad de que el trabajador proceda a revocar la representación conferida vía art. 20 LPL. La cuestión posee

una enorme trascendencia práctica, pues de ella depende la potencialidad de la actuación procesal del sindicato, así como el control que sobre la misma puede ejercer el trabajador individual representado. Se produce un delicado entrecruzamiento de intereses, que no hace fácil un análisis pacífico de la alternativa interpretativa. De un lado, el reconocimiento de la facultad revocatoria supone un enorme debilitamiento de la posición del sindicato, siempre a expensas del cambio de criterio del trabajador; en particular, la admisión de la revocación permite que en el curso del proceso se reproduzcan las presiones del empresario sobre el trabajador para que éste desista de su acción, de modo que se frustre el objetivo perseguido con el sistema de la autorización presunta. Frente a ello, la irrevocabilidad de la representación puede colocar al trabajador en una posición de indefensión para hacer frente a una actuación procesal posterior del sindicato con la que se muestre disconforme.

A mi juicio, el hecho de que el legislador haya elegido la vestimenta legal de la representación voluntaria fuerza al reconocimiento de la facultad revocatoria. Basada la representación voluntaria en el ejercicio por el trabajador de su autonomía de la voluntad, siendo su interés el que está en juego con la pretensión planteada, debe permanecer dentro de su patrimonio jurídico la posibilidad de revocar la representación conferida. Si el legislador hubiera deseado impedir la revocación, debería haberlo establecido expresamente, o bien haber acudido a la institución de la sustitución procesal donde el sindicato podría actuar con independencia de cual fuera la voluntad del trabajador. Además, hay que tener presente que si las relaciones de representación entre sindicato y trabajador quedan sometidas al mandato civil, la regla general del mismo es que "el mandante puede revocar el mandato a su voluntad" (art. 1733 CC). Por ello, no es atendible el criterio de que el silencio legal, unido a la previsión del archivo de las actuaciones exclusivamente en el caso de que se alegara la ausencia de autorización legal, juega en favor de la irrevocabilidad. Por el contrario, el silencio legal deriva de que no resulta necesario concretarlo, desde el momento en que existiendo una remisión en bloque al régimen jurídico del mandato civil, en esa institución juega la regla general de la revocabilidad.

Ciertamente, la doctrina de forma generalizada acepta la posibilidad de la existencia de mandatos irrevocables. Ahora bien, tal irrevocabilidad ha de derivar bien de que así se haya pactado convencionalmente, o bien de que se trate de un mandato naturalmente irrevocable por la propia esencia del tipo de mandato. Es obvio que, tratándose en nuestro caso de una representación conferida por medio de autorización presunta, no es imaginable la presencia de un acuerdo expreso entre trabajador y sindicato de irrevocabilidad. En cuanto a la naturaleza de la actuación representativa del sindicato, nada fuerza a pensar que la irrevocabilidad forma parte imprescindible de la institución, al extremo que de lo contrario la misma quedaría desnaturalizada. Valorando la posible presión del empresario sobre el trabajador para que proceda a una revocación del mandato, el legislador podría haberse inclinado por prohibir la revocación; existiría una fundamentación razonable y suficiente para proceder a limitar en estos términos la autonomía de la voluntad del trabajador individual. Pero, a la inversa, el legislador no estaba forzado a introducir la irrevocabilidad de la representación. Por el contrario, el único elemento interpretativo directo es la Base 7ª de la LBPL de 1989; la misma exige que en el desarrollo de las condiciones del ejercicio de esta representación sindical se respete "la voluntad del trabajador". La Ley de Bases no restringe ese respeto de la voluntad del trabajador al momento inicial del conferimiento de la representación, por lo que, en ausencia de precisión por parte del texto articulado, ha de interpretarse que el respeto se ha de extender a toda la duración del proceso, en correspondencia con la condición de parte procesal que le corresponde al trabajador.

En cuanto a la forma de proceder a la revocación, califico la doctrina de negocio unilateral y recepticio, basta, para que la misma produzca efectos, con la mera declaración de voluntad del trabajador de proceder a la revocación, comunicada al sindicato. Rigiendo el principio general de libertad de forma, esta declaración de voluntad puede producirse de cualquier modo con solo que

llegue al conocimiento del sindicato. No obstante, el problema se plantea frente a los terceros afectados por la actuación previa del sindicato y cuáles son los requisitos formales para que la misma produzca efectos hacia el exterior de la relación de mandato. En particular, en la representación procesal los efectos de la revocación han de ir más allá de la inhabilitación para que el mandante --sindicato-- efectúe negocios jurídicos de futuro en nombre del mandatario --trabajador--, dado el continuum de fases que implica todo proceso, así como el hecho de que en el momento de la revocación de ordinario ya se ha presentado la demanda y ésta ha sido admitida a trámite. En el caso concreto del conferimiento de una representación sindical en sede procesal, para que la revocación produzca efectos en el aspecto externo de la relación representativa se hace imprescindible la notificación al órgano judicial de la pérdida de la condición de representante voluntario del sindicato. Ha de verificarse una notificación expresa, por tanto, al órgano judicial. Adicionalmente, dada la fuerza de la presunción de la autorización conferida al sindicato, y por similitud de lo que sucede con la alegación de falta de autorización, lo más razonable es exigir que dicha notificación se realice por el propio trabajador, a presencia judicial. En cuanto a las consecuencias jurídicas de la revocación, la misma produce efectos "ex nunc", desde el momento de la notificación. Ello supone que la revocación por sí misma no supone ni el desistimiento del trabajador ni el archivo automático de las actuaciones. La revocación presupone que hasta dicho momento el sindicato ha estado actuando con regularidad en nombre e interés del trabajador, la relación procesal se encuentra perfectamente constituida y no se verifica ningún vicio ni excepción que impida la continuidad del proceso. Por el contrario, la revocación a secas presupone la continuidad del proceso, con la única variante de que el trabajador procede a partir de ese instante a comparecer por sí mismo, en los términos del art. 18.1 LPL, salvo que otra sea su voluntad. A partir de la revocación, el trabajador podrá adoptar diversas decisiones, que van desde el desistimiento al nombramiento de nuevo representante; pero, en todo caso, la efectividad de tales decisiones exigirá actuaciones procesales adicionales.

Tercer aspecto a comentar del tratamiento procesal es el tipo de pretensiones procesales que permiten el uso de esta representación voluntaria. El mecanismo de la representación por autorización presunta está pensado preferentemente para el ejercicio de pretensiones planteadas frente al empleador en atención a las obligaciones y derechos derivados del contrato de trabajo. Datos significativos de ello son que el texto legal utiliza el término "trabajadores" y, sobre todo, que se refiere a la defensa de "sus derechos individuales". Adicionalmente, esta orientación se confirmará con uno de los objetivos pretendidos por el legislador con la implantación de esta variante de la representación voluntaria: la superación de las hipotéticas presiones sufridas por el trabajador que le retraen del planteamiento de las correspondientes reclamaciones judiciales. Ahora bien, el que esta forma de representación está concebida preferentemente para tal fin no presupone que sólo pueda ser utilizada a tal efecto. Ciertamente la utilización del término derechos "individuales" presupone ya de por sí una limitación, en el sentido de que en ningún caso podrá articularse por esta vía pretensiones relativas a derechos de carácter colectivo. Ahora bien, no entrarán dentro de tal categoría de derechos colectivos, aquellas pretensiones sobre derechos sindicales del trabajador frente al empleador; la tradicional diversificación entre la vertiente individual y la vertiente colectiva de la libertad sindical, lleva a considerar que los derechos sindicales de titularidad del trabajador también son derechos de naturaleza "individual" y, en tal sentido, entrarán dentro de la gama de pretensiones judiciales hábiles para la articulación de la presente representación del afiliado, que incluso puede llegar a constituir una de las expresiones donde con mayor lógica puede actuar el sindicato como representante del trabajador.

En todo caso, las principales dudas en este terreno se plantean en orden a la posibilidad de que esta forma de representación pueda ser utilizada para el ejercicio de pretensiones de Seguridad Social, en reclamaciones frente a las entidades gestoras correspondientes. En una primera aproximación al tema, podrá

afirmarse que existen mayores elementos en favor de la exclusión de las pretensiones de Seguridad Social. El art. 20 LPL utiliza el término "trabajadores" en sentido estricto de sujetos que litigan en cuanto partes de un contrato de trabajo. Ello se confirma, a sensu contrario, cuando la Ley desea hacer mención a la condición de parte de una relación de Seguridad Social, ocasiones en las que emplea una expresión diferente, como es el de "beneficiario del régimen público de la Seguridad Social" (arts. 21.2 y 5, 25.2, 188.1 b, 191.2); expresión, por lo demás, que aparece como novedosa dentro del texto articulado de 1990, desconocida en las versiones precedentes y a la que, consecuentemente, hay que darle un valor práctico en la interpretación de los conceptos de la Ley. De otro lado, cuando la Ley pretende aplicar una determinada regulación indistintamente a ambos --trabajadores y beneficiarios del régimen público de la Seguridad Social--, con una voluntad omnicompreensiva tiende a utilizar términos genéricos, del tipo de "las partes" (art. 18) "actores" (art. 19), "litigantes" (art. 21.1), etc. También es cierto que pueden encontrarse casos en los que con evidencia el término "trabajadores" se hace extensivo también a los beneficiarios del régimen público de la Seguridad Social (art. 16.2 LPL); pero, en el contexto general de la Ley, habría que pensar que se trata de preceptos aislados, discordantes con la técnica general. A ello se añade que la referencia a los "derechos individuales" viene a utilizarse de forma generalizada en el ámbito de las relaciones laborales, resultando extraño en el terreno de las relaciones de Seguridad Social. Finalmente, insistir en la finalidad implícita de las institución --no sometimiento a presiones ambientales de retraimiento en el planteamiento de demandas-- que difícilmente puede venir referida a las reclamaciones frente a las entidades gestoras de la Seguridad Social.

Por otro lado, si bien el precepto no lo dice expresamente, está previsto exclusivamente para aquellos casos en los que el trabajador actúa como demandante. La Ley establece que el sindicato deberá acreditar la condición de representante del trabajador "en la demanda", dato que presupone necesariamente que el trabajador interviene en la parte activa de la relación procesal. De todas formas, se trata de un condicionante poco significativo, desde el momento en que en la inmensa mayoría de los casos el trabajador actúa como demandante, siendo bien escasos los procesos en los que interviene como demandado. Para estos limitados supuestos, nada impediría acudir de nuevo a la representación voluntaria ordinaria del art. 18.1 LPL, para conferirle al sindicato por vía.

d) Requisitos formales

Dos son los requisitos exigidos por la norma para entender conferida la representación al sindicato vía art. 20 LPL: la afiliación del trabajador al citado sindicato y la autorización del trabajador para que la asociación actúe en su nombre e interés. El elemento más novedoso de esta variante de representación voluntaria se localiza en la forma de otorgar la autorización. En efecto lo realmente particular de esta institución es que se diseña un sistema de autorización presunta, consistente en que el mero conocimiento por el trabajador de la voluntad del sindicato de actuar en su nombre, sin oponerse expresamente a ello, desencadena una presunción legal de otorgamiento de la representación. El mecanismo concreto previsto en la LPL consiste en que basta con que el sindicato comunique al trabajador su voluntad de iniciar el proceso, en tanto que "la autorización se presume concedida, salvo declaración en contrario del trabajador afiliado". Se trata de un mecanismo de contrato "in out", conforme al cual el silencio del trabajador se interpreta como consentimiento de la actuación del sindicato en su nombre.

En todo caso, los problemas de interpretación del texto legal no afectan al sentido y alcance de los dos requisitos antes enunciados --afiliación y autorización presunta--, sino que afectan a su formalización, es decir, a los hechos o documentos que debe aportar el sindicato que permitan admitir que se dan por cumplidos uno y otro. La principal dificultad deriva de la exigencia legal de que ambas condiciones estén cumplidas con la presentación de la demanda

y, adem s, que en ese instante correr de cuenta del sindicato "acreditar" el cumplimiento de una y otra circunstancia.

En primer lugar, ello supone que no puede admitirse el cumplimiento de tales formalidades en momento posterior a la presentaci3n de la demanda, por ejemplo en el acto de juicio. Se trata de un condicionante razonable, en la medida en que se presupone que el nombramiento de representante se realiza con la pretensi3n de que no sea necesaria la presencia f3sica del trabajador ante el Magistrado o Secretario judicial, circunstancia que impide emplear el mecanismo de la designaci3n del representante en la demanda y posterior ratificaci3n personal 'apud acta' en la primera comparecencia del trabajador ante el 3rgano judicial. Por lo dem s, con ello impl3citamente se viene a dar por supuesto que este mecanismo de autorizaci3n presunta es individualizado para cada acci3n que se pretenda plantear, sin que sea viable conferir por esta v3a una representaci3n general para todo tipo de pleitos en el orden social de la jurisdicci3n.

En segundo lugar, consecuencia de lo anterior, el cumplimiento de tal acreditaci3n se le impone al sindicato en todo caso, con independencia de que la otra parte de la relaci3n procesal ponga en duda la realidad de la afiliaci3n o de la concesi3n de la autorizaci3n, o bien que el trabajador efect3e o no alegaci3n sobre el particular. Igualmente debe admitirse la razonabilidad de esta segunda formalidad: al afectar todo ello a la v3lida constituci3n de la relaci3n procesal, se convierten en requisitos de orden p3blico, de imprescindible comprobaci3n de oficio por parte del 3rgano judicial ; se trata en esta ocasi3n de asegurar el cumplimiento no tanto de las garant3as procesales impuestas en favor de la parte demandada --del empleador-- sino de las previstas en favor del propio trabajador, para asegurar que nadie litiga en su nombre sin su consentimiento.

En tercer lugar, la Ley es precisa en exigir al sindicato que "acredite" tanto la condi3n de afiliado como la comunicaci3n al trabajador por medio de la cual se presume concedida la autorizaci3n pertinente. Queda claro, pues, que al sindicato no le basta con la mera "alegaci3n" del cumplimiento de ambos requisitos --como estableci3a inicialmente el anteproyecto de Ley --, sino que se le impone al sindicato la carga probatoria, suficientemente demostrativa, de que el trabajador se encuentra afiliado y de que ha recibido la comunicaci3n del sindicato. Este mecanismo, a mi juicio, implica una excesiva desconfianza frente a la posible correcci3n en la actuaci3n del sindicato; pero, sobre todo, desemboca en formalidades casi asimilables a las exigidas para la representaci3n voluntaria ordinaria del art. 18.1 LPL, que por la v3a de los hechos van a convertir en poco practicable este nuevo sistema de conferimiento de la representaci3n. Parece como si existiera una prevenci3n inconfesada frente a presuntas actuaciones de prepotencia sindical frente al trabajador individual, poco explicable cuando nos encontramos en el contexto de un trabajador afiliado al sindicato en cuesti3n.

La Ley no impone forma particular de proceder a la presente acreditaci3n, si bien las circunstancias que rodean a la instituci3n conducen inexorablemente a la formalizaci3n. Al exigirse que dicha prueba se efect3e en el momento de la presentaci3n de la demanda, por consiguiente con car3cter previo a cualquier comparecencia judicial, se hace imprescindible que el sindicato aporte documentos escritos justificativos de ambos requisitos. La LPL no exige, a diferencia de la representaci3n ordinaria del art. 18.1 LPL, la intervenci3n de un fedatario p3blico, sea ,ste notario o secretario judicial, en el que se recoja la autorizaci3n del trabajador. Sin embargo, se plantean serias dudas de hasta qu3 punto basta con que la demanda se acompa3e de un mero escrito privado, en el que se refleje una copia de la comunicaci3n del sindicato al trabajador y la presunta firma de ,ste reconociendo su recepci3n. A mi juicio, ello no es suficiente, por cuanto que este tipo de documentos privados plantean problemas de identificaci3n de la autenticidad de la firma del trabajador, cuando no hay intervenci3n de fedatario p3blico de por medio, ni va a producirse posteriormente una comparecencia personal del trabajador ante el Magistrado en el acto de juicio. Id3ntico problema se puede llegar a plantear en relaci3n con la demostraci3n de la condi3n de afiliado del trabajador, por cuanto que la ficha

de afiliación constituye un documento del propio sindicato, interesado en dar por supuesta la vinculación asociativa del trabajador y, de nuevo, con problemas de autenticación de firma. Hay que insistir en la idea de que el requisito de acreditación impuesto al sindicato, junto con la exigencia de respeto a la voluntad del trabajador, afecta a garantías procesales de orden público, que obligan a su comprobación de oficio por el Magistrado en el momento de la admisión a trámite de la demanda. Quizás, una de las pocas vías de acreditación que le quede al sindicato sea, a semejanza del sistema francés, la presentación de acuse de recibo postal o telegráfico de la comunicación remitida al trabajador notificándole su intención de iniciar el proceso en su nombre. En definitiva, podremos calificar al procedimiento legal de libertad de forma en el otorgamiento de la representación, "ma non troppo".

En el momento de la admisión a trámite de la demanda será cuando el órgano judicial deberá comprobar el cumplimiento de la acreditación exigida legalmente al sindicato. La ausencia de cumplimiento de estos requisitos de acreditación no dará lugar a la inadmisión de plano de la demanda, sino que provocará previamente la concesión al sindicato del plazo de cuatro días de subsanación de la omisión cometida. Aunque en sentido estricto no constituya un defecto, omisión o impresión del texto de "la demanda", al tratarse de documentos que necesariamente deben acompañarla, cabe entender aplicable al efecto el trámite y el plazo de subsanación previsto en el art. 81.1 LPL. En tal caso, la labor del Magistrado será meramente de exigencia de la aportación de las pruebas necesarias, sin que le corresponda a él llamar de comparecencia al trabajador, ni en el acto de juicio ni en el supuesto de que proceda a abrir incidente acerca de la admisibilidad de la demanda, pues deberá limitarse tan sólo a exigir al sindicato que acredite, en la comunicación y a comprobar la suficiencia de la acreditación efectuada por el sindicato.

La admisión en su caso a trámite de la demanda, presupone que el Magistrado da por acreditado los dos requisitos exigidos legalmente. No obstante, ello no impide que el demandado en fase posterior --obviamente, en el proceso laboral, en fase de alegaciones en el acto de juicio-- pueda alegar la falta de acreditación, como excepción procesal, en base al art. 533.2 LEC: no acreditar representación con que se reclama por parte del sindicato.

e) La alegación de incorrecta representación

La Ley prevé, igualmente la situación de admisión a trámite de una demanda sin darse consentimiento, ni siquiera tácito, por parte del trabajador; en particular, contempla las medidas de reacción judicial en manos del trabajador en tal caso.

Establece la LPL que si en cualquier fase del proceso el trabajador expresara, a presencia judicial, que no había recibido la comunicación del sindicato o que habiéndola recibido hubiera negado la autorización de la actuación en su nombre, el órgano judicial, previa audiencia del sindicato, acordará el archivo de las actuaciones sin más trámite. No prevé, la LPL la posibilidad de que la alegación del trabajador consista en la negación de su condición de afiliado al sindicato que actúa en su nombre, si bien constituyendo ello un presupuesto del otorgamiento de la presente representación, hay que interpretar que ello ha de producir idénticos efectos procesales.

La personación del trabajador, alegando cualquiera de las circunstancias precedentes determinantes de una incorrecta representación por parte del sindicato, provoca la apertura de un incidente procesal, que necesariamente suspende la continuidad del proceso por afectar a la válida constitución de la relación procesal. Dicho incidente ha de limitarse, en principio, a dar audiencia al sindicato, a los efectos de constatar la realidad de los hechos alegados por el trabajador, si bien nada impide que para el esclarecimiento de la situación el Magistrado proceda a tomar declaración de cualquier otro sujeto e incluso la práctica de ciertas pruebas, incluida la pericial.

Aunque la LPL pueda dar la impresión de que la mera alegación por el trabajador da lugar con automaticidad al archivo de las actuaciones, la realidad ha de ser bien diversa. El archivo de las actuaciones sólo ha de producirse en el supuesto de que el Magistrado adquiera la convicción de la ausencia de la

afiliación o de la falta de consentimiento por el trabajador a la actuación previa del sindicato. No puede olvidarse que el incidente surge una vez admitida a trámite la demanda; momento a partir del cual se aceptan como acreditados los requisitos exigidos por el art. 20 LPL, estableciéndose una fuerte presunción de otorgamiento del consentimiento. Por ello, en base al principio general de que incumbe la carga de la prueba a quien efectúa las alegaciones, ser en este caso el trabajador quien deberá romper la presunción de otorgamiento de la representación, que juega en favor del sindicato, actividad probatoria nada fácil de efectuar en la práctica.

En su caso, la resolución judicial resolviendo el incidente se dictará mediante auto, en el que sólo se resuelve acerca de la válida constitución de la relación procesal y la continuidad o no del proceso, sin entrar en otras cuestiones de fondo ni de exigencia de responsabilidad. Contra dicho auto podrá presentarse recurso de reposición, frente al cual no se dará nuevo recurso, no siendo posible presentar ni suplicación ni casación (arts. 183 y 184).

La norma procesal tampoco precisa cuál es el tiempo habilitado para que el trabajador pueda formular la alegación de falta de autorización. Ya hemos indicado que el momento inicial comienza a correr a partir de la admisión de la demanda a trámite por parte del Magistrado, por cuanto que presupuesto necesario es que el proceso judicial se encuentre ya en marcha y el sindicato haya comenzado a actuar en nombre del trabajador. En cuanto al momento final, la personación del trabajador efectuando tal alegación no puede postergarse más allá del momento en que se dicta sentencia por el órgano judicial, dado que a partir de este instante queda resuelta la cuestión de fondo. Más aún, en la generalidad de los casos, la alegación habrá de producirse antes de la conclusión del acto de juicio, dado que con el mismo se declaran conclusos los autos y vistos para sentencia (art. 89.1 e LPL). Sólo en casos singulares podrá alargarse el tiempo habilitado de alegación a la práctica de las medidas para mejor proveer.

En todo caso, una vez que se ha dictado sentencia, prima la seguridad jurídica, entrando en juego los efectos de cosa juzgada, produciendo plenos efectos la resolución dictada por el órgano judicial, aun cuando realmente el sindicato hubiera actuado sin autorización del trabajador. Ello puede producir daños en la persona del trabajador, dejándolo en una situación de indefensión, que repugna a cualquier sensibilidad jurídica. No resulta muy difícil imaginar casos en los que el trabajador no haya recibido la comunicación, o bien que recibida hubiera denegado la autorización correspondiente. Aunque, en paralelo, también deben temerse las situaciones de concesión implícita de la autorización por el trabajador, pero que posteriormente a la vista de una resolución judicial contraria a sus intereses proceda en ese instante a negar la existencia de autorización.

Este juego de valores contrapuestos provoca necesariamente el planteamiento de diversas interrogantes.

En primer lugar, hay que preguntarse si es posible la presentación de los recursos extraordinarios de suplicación o casación, según los casos, directamente por el propio trabajador, en base precisamente a que la actuación precedente del sindicato se hizo en su nombre pero sin su consentimiento. Formalmente, el trabajador posee legitimación para ello, en la medida en que fue parte principal en la instancia, aunque representado por el sindicato; sólo tendrá que negar la autorización o revocar una representación para, al mal efectuada, quedar plenamente habilitado desde la perspectiva formal para la presentación del recurso extraordinario precedente. Ahora bien, el plazo que tendrá la parte para anunciar el recurso frente a una sentencia que no se le notifica directamente es brevísimo: 5 días (art. 191.1 LPL). Pero, sobre todo, lo que lo hace más inviable es que difícilmente encajará en alguno de los motivos de suplicación o casación previstos en los arts. 190 y 216 LPL. En el mejor de los casos, podrá pensarse que se ha producido indefensión en el curso del proceso por ausencia de respeto a las necesarias garantías del mismo; sin embargo, conviene percatarse de que si en su momento el Magistrado al recibir la demanda, la admitió a trámite por medio del correspondiente auto, se presupone que en ese instante verificó el cumplimiento de la acreditación exigida y, de no haberlo hecho, fue entonces dicho auto el que debió haberse recurrido, o bien

alegarse la infracción de procedimiento en el propio acto de juicio; motivo por el que prácticamente se cierra por completo la vía del recurso de suplicación y posterior casación.

En segundo lugar, habría que preguntarse también si el recurso de revisión constituye cauce idóneo para que el trabajador efectúe la correspondiente alegación de falta de autorización. Aquí el margen de actuación puede ser superior. Una de las causas justificativas del recurso de revisión viene referida precisamente a los supuestos en los que la sentencia "hubiere recaído en virtud de documentos...cuya falsedad se reconociere o declarara después" (art. 1796 2º LEC). A estos efectos, la demostración de que se ha producido una falsedad documental en los escritos aportados en su momento por el sindicato para acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos para su correcta actuación como representante voluntario, se inscribiría plenamente dentro de este segundo apartado. Ahora bien, la virtualidad práctica de que se llegue a producir la anulación del fallo de instancia a través de la vía de la revisión puede ser reducida, en sustancia por dos razones. De un lado, porque sólo sería posible cuando se produjera una auténtica falsedad documental, en tanto que la ausencia de correcta representación del sindicato puede darse en otros variados supuestos sin necesidad de incurrir en falsedad documental. Incluso situándonos dentro de un contexto de falsedad documental, parece que la causa de revisión prevista en la LEC está pensada para escritos que afecten al fondo de la cuestión debatida en el proceso y no tanto para documentos acreditativos de condicionamientos previos de naturaleza procesal; en todo caso, es requisito necesario para la revisión que la falsedad documental haya sido relevante en el sentido y orientación de la decisión judicial que se pretende revisar. De otro lado, se hace también difícil por la limitación de la jurisprudencia en la admisión de la revisión, siendo doctrina consolidada que la naturaleza excepcional y extraordinaria del recurso de revisión exige una interpretación rigurosa, tanto de las causas que lo viabilizan, como de los requisitos formales exigidos; en el mismo sentido incide el criterio de que corresponde al recurrente --en nuestro caso el trabajador incorrectamente representado-- la carga de la prueba de la falsedad, así como del momento en que se descubrió, ésta.

f) La exigencia de responsabilidad

Consciente el legislador de las fuertes limitaciones impuestas a las vías comentadas hasta ahora para hacer frente a situaciones de incorrecta representación por el sindicato, se introduce expresamente en la LPL un instrumento típico de reacción frente a unos perjuicios ya ocasionados. Se trata de la previsión de una acción de exigencia de responsabilidad al sindicato en proceso laboral independiente, dando como un hecho consumado la imposibilidad de la reposición de la situación al momento anterior a la ilícita actuación del sindicato. En todo caso, parece lógico exigir que la reclamación de responsabilidad sólo sea posible en aquellos casos en los que efectivamente no quepan esas otras vías, en particular la vía del recurso de revisión. En cuanto a la naturaleza jurídica de la responsabilidad de fondo imputada al sindicato, la misma aparece identificada como una manifestación más de la responsabilidad extracontractual prevista en el art. 1902 CC: "el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado". Al partirse de la base de que no hubo autorización para que el sindicato actuara como representante del trabajador, se presume que no existió entre ambos sujetos ninguna relación contractual de mandato civil. A estos efectos, la posible relación de afiliación sindical, de la que pudiera derivar un vínculo contractual asociativo entre trabajador y sindicato, permanece ajena a la posible exigencia de responsabilidad; es decir, esta reclamación de responsabilidad deriva de una actuación ilícita del sindicato, con independencia de la existencia o no de un vínculo afiliativo y, de ahí, su naturaleza de responsabilidad extracontractual. La inclusión como una manifestación de la responsabilidad del art. 1902 CC nos permite remitirnos a todos los efectos al régimen jurídico diseñado por doctrina y jurisprudencia para la correspondiente institución civil. Tan sólo limitarnos a recordar que

se trata de una responsabilidad objetiva, que requiere mera imputabilidad, que no culpabilidad, por parte del sujeto infractor. La imputabilidad en el caso de las personas jurídicas, como sucede con el sindicato, no plantea problemas por el hecho de que haya sido una persona física quien actuó como representante necesario del sindicato: de conformidad con lo dispuesto en los arts. 5 LOLS y 1903 CC, al sindicato se le impone la obligación de resarcimiento por los actos u omisiones ocasionados por las personas que actúan por cuenta del propio sindicato .

Respecto al régimen procesal, el conocimiento de la acción de reclamación de responsabilidad corresponde al orden social de la jurisdicción, por indicarlo así expresamente el art. 20 LPL y, además, incluirse dentro del listado del art. 2, en su letra j: "sobre la responsabilidad de los sindicatos". La competencia objetiva en primera y única instancia corresponde en todo caso a los Juzgados de lo Social, atribuyéndose su conocimiento al Juzgado "del lugar en que se produzcan los efectos del acto u actos que dieron lugar al proceso"; es decir, como regla general, al mismo Juzgado que conoció del proceso en el que actuó el sindicato sin autorización.

La acción no tiene regla específica de prescripción. A la misma no le pueden ser de aplicación los plazos previstos en el art. 59 ET, dado que como es obvio no se trata de una acción derivada del contrato de trabajo, sino derivada de relaciones jurídicas entre trabajador y sindicato. Su caracterización como responsabilidad extracontractual del art. 1902 CC, nos permite aplicar el plazo de prescripción de un año previsto para ella. Este plazo se computa "desde que lo supo el agraviado" (art. 1968 2º CC); 'dies a quo' bastante idóneo para el tipo de reclamación que se dilucida aquí, donde es fácilmente imaginable una actuación del sindicato en representación del trabajador pero sin su consentimiento, sin que éste tenga conocimiento de ello durante un dilatado lapso de tiempo.

El debate procesal se plantea de forma bien diferenciada según que, con carácter previo al planteamiento de la acción de responsabilidad, en el momento procesal oportuno se hubiera alegado o no por el trabajador la falta de autorización y se hubiera abierto el correspondiente incidente. Caso de que así se hubiera hecho, el consiguiente archivo de las actuaciones no impide la posterior acción de exigencia de responsabilidad, en la medida en que durante el tiempo que actuó el sindicato se han podido producir ciertos daños irreparables. En esta hipótesis, se presupone que a través de aquel incidente quedó acreditada la incorrecta actuación procesal del sindicato, por lo que en el posterior proceso de exigencia de responsabilidad tal acreditación ha de tenerse por cosa juzgada, limitándose el nuevo proceso independiente a la identificación de los daños y perjuicios, su imputabilidad al sindicato y la cuantificación de la indemnización adecuada.

Por contra, si no hubo oportunidad en su momento de efectuar la alegación de incorrecta representación, habrá de comenzarse por constatar y probar la realidad de la inexistencia de la autorización. En esta ocasión jugará a todos los efectos la presunción legal de concesión de la autorización, pues así se deduce del art. 20 LPL, con lo que pesará sobre el trabajador una fuerte carga probatoria.

Finalmente, pueden imaginarse supuestos en los que las circunstancias que rodean a la irregular actuación procesal del sindicato hagan inviable la reclamación de responsabilidad al sindicato. En particular, que el carácter genérico o abstracto de los perjuicios que se le hayan podido ocasionar al trabajador no hagan posible que se verifique un pronunciamiento de condena indemnizatorio de los daños ocasionados. A mi juicio, en estos casos cabría que el trabajador ejercitara una acción declarativa, conforme a la cual pretendiera un mero fallo de aseveramiento de la irregular actuación del sindicato en nombre del trabajador. Conforme a la nueva doctrina de nuestro Tribunal Constitucional acerca del lugar de las acciones declarativas en el proceso de trabajo, sería perfectamente viable el ejercicio de estas acciones, cuando no hubiera lugar al planteamiento de una pretensión de condena y con ello el trabajador viera razonablemente satisfechos sus intereses .

3.3. La representación voluntaria plural

La tercera fórmula de representación voluntaria recogida en el texto articulado de la LPL --la prevista en su art. 19-- tiene larga tradición en nuestro ordenamiento jurídico, por lo que se refiere a la posibilidad de establecer un representante común a todos los trabajadores en caso de que éstos accionen conjuntamente planteando una pretensión plural, o bien cuando el Magistrado entienda que demandas planteadas de forma independiente contra un mismo demandado por un grupo de trabajadores afectan a idénticas acciones y proceda a la correspondiente acumulación de autos. El fenómeno de los conflictos plurales es bien conocido en nuestra práctica procesal, facilitando la efectividad del principio de economía procesal e, incluso, el de celeridad.

Ahora bien, lo que sí que tiene de novedoso el texto articulado de 1990 es que por vez primera se permite que en este tipo de procesos plurales se confiera la representación al sindicato. A diferencia de lo que sucede con la representación ordinaria --donde no hay condicionamiento personal en el sujeto al que se le otorga la representación-- en el caso de los conflictos plurales la Ley siempre ha restringido la relación de posibles representantes, a pesar de que el elenco haya sido relativamente amplio. En todo caso, en ese listado de posibles representantes la legislación precedente a la de 1990 no contemplaba expresamente a la asociación sindical, lo que conducía necesariamente a la imposibilidad de que el sindicato actuara en cuanto tal como representante. Constituye esta una novedad de la vigente LPL que ha pasado relativamente inadvertida y que, sin embargo, puede llegar a cobrar una destacada utilidad en el desarrollo de ciertos procesos laborales.

Basta a tal efecto señalar que, tanto en términos sociológicos como jurídicos, este tipo de procesos plurales se encuentra en la zona fronteriza entre los conflictos individuales puros y los de carácter colectivo, conjugándose en ellos aspectos de unos y de otros. A estos efectos, los procesos plurales, planteando pretensiones de titularidad individual del trabajador, expresan de forma inmediata la incidencia general del correspondiente conflicto obrero-patronal en el conjunto de la empresa. En ellos se vienen a dilucidar en muchas ocasiones cuestiones que afectan por igual a toda la plantilla de la empresa. Pretensiones que en la inmensa mayoría de los casos se podrían haber articulado procesalmente por vía de un proceso de conflictos colectivos. Si los protagonistas del conflicto no lo han formulado vía el proceso de conflicto colectivo, prefiriendo su plantamiento como conflicto plural, o bien individual posteriormente acumulado, en la generalidad de los casos la opción no se debe a condicionantes derivados de la naturaleza de la pretensión planteada, sino a meras opciones de política procesal. Son sólo razones de prudencia, de no querer una afectación general de la resolución contra la voluntad del resto de los trabajadores que no desean pleitear o, incluso, una intención de limitarse a lanzar un "globo sonda judicial", las que determinan finalmente su instrumentación a través de la vía del conflicto plural.

Paralelo al anterior fenómeno, se observa en los últimos tiempos, por parte de cierto sector doctrinal, una crítica a lo que se considera como una expansión desmedida del proceso especial de conflictos colectivos, afirmando que se ha efectuado un uso de esta modalidad procesal más allá de lo que debe ser su círculo natural de desarrollo. En forma alguna podemos entrar en este momento en un comentario, por superficial que sea, de la razonabilidad o no de tales imputaciones de desnaturalización en el uso sindical del proceso de conflictos colectivos. Únicamente limitarnos a apuntar que, en la hipótesis de que llegaran a tener resonancia en la jurisprudencia de nuestros Tribunales laborales dichas posiciones doctrinales, que concluyen proponiendo una restricción en el ámbito del proceso de conflictos colectivos, ello provocaría como efecto secundario un incremento paralelo de los conflictos plurales.

Uno y otro fenómeno corroboran la importante significación de que el texto articulado de 1990 haya abierto la posibilidad de que el sindicato pueda actuar como representante del trabajador en los conflictos plurales. A través de esta vía posiblemente se puedan conjugar con mayor corrección el entrelazamiento de intereses individuales y colectivos que vienen a confluír en este tipo de litigios. Permaneciendo en el terreno de pretensiones relativas a derechos

individuales de los trabajadores, su presentación plural y la actuación representativa por medio del sindicato hace posible sacar a la luz una vez más las implicaciones más globales del conflicto social sobre el que se sustenta la controversia judicial.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la figura y de su tratamiento procesal, en gran medida cabe trasladar las consideraciones precedentes efectuadas con carácter general para toda institución inscrita dentro de la representación voluntaria. Su colocación sistemática en la Ley, junto a la representación ordinaria y la especial del afiliado, la incluyen indubitadamente dentro de la categoría de la representación voluntaria; aparte de que toda la regulación de la misma se corresponde con la institución general de la representación, desde la forma de conferimiento de la representación por medio de la correspondiente designación voluntaria del representante al régimen jurídico otorgado al mismo. Si conviene apuntar algunas de las notas diferenciadoras de la representación del afiliado a través del art. 20 LPL.

En primer lugar, que en la representación plural, el art. 19 LPL utiliza conscientemente el término más amplio de actores, eludiendo por completo emplear la expresión "trabajadores", curiosamente recogida tanto en el art. 10 de la LPL en su versión anterior de 1980 como en la propia base 7.3 de la LBPL. La interpretación de ello no puede ser otra que la de admitir esta representación en todo tipo de procesos, incluyendo en particular la posibilidad de plantear conflictos plurales de Seguridad Social.

En segundo lugar, cuando se trata de la concreta hipótesis de la representación por el sindicato, la Ley no establece distingos particulares respecto al otorgamiento de la representación a los otros sujetos habilitados para ello. En particular, su intervención como representante voluntario se funda una vez más del mandato concedido directamente por el demandante a la asociación sindical. Es decir, su carácter de representante deriva directamente de la autorización y, en ningún caso, se impone como presupuesto necesario la presencia de una relación afiliativa del trabajador. Por ello, cualquier trabajador, este o no afiliado al sindicato en cuestión, podrá conferir la representación a la asociación sindical que él desee.

En tercer lugar, los aspectos más genuinos de su régimen jurídico se sitúan, nuevamente, en el mecanismo de designación del representante, que al ser común en esta ocasión, requiere formas particulares de expresión de la voluntad del conjunto de los trabajadores demandantes en la designación de un mandatario único. Si acaso, llamar la atención sobre la vía formal establecida por la Ley, en la que se atiende prevalentemente a los principios de formalismo en lo necesario, celeridad y economía procesal.

Por lo que se refiere a la hipótesis concretamente contemplada aquí --el conferimiento de la representación al sindicato--, no se observan reglas diferentes en su designación, a las previstas para el resto de los sujetos facultados para actuar como representantes. Al actuar procesalmente el sindicato en nombre e interés del demandante, con independencia de la existencia o no de una relación previa de afiliación, como regla general se sigue el procedimiento ordinario de conferimiento de la representación por medio de autorización expresa. Si se trata de un conflicto plural por acumulación de acciones, dicha representación habrá de otorgarse con carácter previo a la presentación de la demanda, pudiendo efectuarse mediante poder otorgado por comparecencia ante Secretario Judicial, por escritura pública o mediante comparecencia ante el servicio administrativo que tenga atribuidas las competencias de conciliación, mediación o arbitraje o el órgano que asuma estas funciones. Si lo es por acumulación de autos, el órgano judicial, junto a la notificación del auto de acumulación, citar a los actores de comparecencia ante el Secretario judicial dentro de los cuatro días siguientes para que designen el representante común. En este segundo caso, la Ley sí que contempla una nueva variante de autorización presunta de actuación del sindicato como representante del trabajador, respecto de aquellos que no comparezcan a la correspondiente citación: se entiende que quien no comparezca acepta el nombramiento efectuado por el resto.

Junto a este procedimiento de otorgamiento directo de la representación, en los términos previstos por el art. 19 LPL, nada impide acudir al sistema de la

autorización presunta, aplicando el mecanismo del art. 20 LPL, para aquellos casos en los que el trabajador representado se encuentre afiliado al sindicato que va a actuar como su representante. El art. 20 no excluye en ningún momento que el mismo pueda ser aplicado para el planteamiento de demandas plurales, siempre que se de cumplimiento a los condicionantes por los impuestos, en particular que el trabajador esté, afiliado al sindicato en cuestión.

4.- La intervención adhesiva como coadyuvante

El abanico de posibles actuaciones procesales del sindicato cuando se planteen pretensiones de carácter individual se cierra con la previsión recogida en el art. 174.2 de la LPL, reconociéndole la facultad de personarse como coadyuvante en los procesos de tutela de la libertad sindical "en aquellos casos en que corresponda al trabajador como sujeto lesionado la legitimación activa como parte principal". A sensu contrario, el citado precepto nos viene a confirmar una vez más la separación nítida en la atribución de la legitimación directa, según cual sea el derecho o interés legítimo objeto de tutela judicial: si la pretensión afecta a un interés que pertenece al patrimonio jurídico del trabajador, será éste el legitimado como parte principal, mientras que si afecta a un interés cuya titularidad le viene reconocida al sindicato será éste el legitimado como parte principal.

La introducción de la figura de la coadyuvancia en esta ocasión encuentra su justificación, precisamente, en el doble juego de no romper el principio clásico sobre el que se basa la atribución de legitimación ordinaria y, al propio tiempo, permitir la presencia directa del sindicato en procesos que poseen un evidente sesgo colectivo, por afectar al ejercicio de la libertad sindical, a pesar de que afecten a su vertiente individual.

El hecho de que la LPL, en cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el art. 14 LOLS y base 30 LBPL, califique expresamente a esta actuación procesal del sindicato de personación como coadyuvante, presupone una remisión en bloque al tratamiento procesal correspondiente a esta forma de intervención procesal. De este modo, no es preciso entrar en un comentario pormenorizado del régimen jurídico de esta manifestación de la coadyuvancia recogida en el art. 174.2 LPL. El hecho de que sea a un sindicato a quien se le concede la condición de coadyuvante no altera en nada el funcionamiento de esta intervención procesal. Baste, al efecto, con resumir en breves líneas las notas más destacadas por la doctrina procesalista en relación con este tipo de intervención procesal. Define la doctrina la intervención adhesiva del coadyuvante como "la ingerencia de un tercero en un proceso pendiente entre otras personas, con el fin de evitar el perjuicio jurídico que puede ocasionarse, como consecuencia de los efectos reflejos de la cosa juzgada, la derrota de una de las partes".

Su incorporación al proceso lo es como tercero, con una posición procesal diferenciada, que no independiente, de la que le corresponde al trabajador. A diferencia de la actuación del representante voluntario, en esta ocasión el sindicato interviene en nombre propio, como auténtico legitimado, constituyendo con el trabajador un litisconsorcio activo voluntario. En otros términos, el sindicato se incorpora al proceso como coadyuvante por propia voluntad, sin necesidad de consentimiento previo de las partes y, consiguientemente, sin que ni demandante ni demandado puedan impedir u obstaculizar su personación en el proceso.

El sindicato, cuando actúa como coadyuvante, también interviene en interés propio, elemento que en muchas ocasiones pasa inadvertido, cuando no viene negado implícitamente. Se encuentra bastante extendida la idea de que el sindicato en estas ocasiones se limita a colaborar en la defensa procesal del interés individual del trabajador como demandante, en una mera labor de ayuda al éxito judicial de la reclamación planteada por el trabajador. Más allá de ello, la doctrina ha puesto de manifiesto cómo el coadyuvante se persona en el proceso en defensa propia, porque a su través se ponen en juego intereses propios del sindicato en virtud de los efectos reflejos o indirectos que puede tener el fallo judicial. Lo que sí se produce es una simbiosis en la actuación de trabajador y sindicato, en la medida en que el éxito de la pretensión planteada por el trabajador conduce también a la satisfacción de los intereses reflejos

del sindicato, y viceversa. De ahí que se confundan como una sola cosa colaboración en la defensa de la pretensión del trabajador y tutela de los intereses reflejos condicionados por el resultado del proceso.

La singularidad de la intervención del coadyuvante reside en que el interés del sindicato en juego no deja de ser reflejo e indirecto, al extremo que la decisión del órgano judicial sólo se pronuncia respecto de la pretensión planteada por el trabajador, que es el único sujeto que actúa como demandante. En definitiva, el sindicato no interviene como parte principal, actuando siempre en una posición subordinada a la intervención del trabajador. Esta subordinación procesal se manifiesta en los siguientes rasgos: 1) constituye presupuesto de la intervención del sindicato como coadyuvante que previamente el trabajador haya planteado la acción correspondiente por propia iniciativa, sin que el sindicato pueda presentar demanda alguna en relación con una pretensión que sólo puede ejercitar el trabajador; 2) la incorporación posterior del sindicato al proceso no interrumpe el curso del proceso y, en particular, el sindicato no puede ni alterar ni ampliar el objeto de la pretensión planteada por el trabajador; 3) el sindicato no puede efectuar actos dispositivos --conciliación, transacción, desistimiento, etc.--, salvo el desistimiento de la intervención por sí promovida; como señala la propia Ley, el sindicato no podrá recurrir ni continuar el proceso con independencia de las partes principales; 4) la resolución judicial no tendrá efectos procesales sobre el sindicato, de reconocimiento de derechos o condena.

En una valoración final de conjunto de la figura de la coadyuvancia aplicada a la tutela de la libertad sindical, cabe afirmar que la misma contempla mayores posibilidades de actuación propia por parte del sindicato, en comparación con la propia de la representación voluntaria, siempre condicionada a la voluntad final del trabajador, en todas y cada una de las fases del desarrollo del proceso. Frente a ello, dejar constancia también que la efectividad de actuación del sindicato como coadyuvante está condicionada, en todo caso, a una coincidencia con las estrategias procesales del trabajador. En el momento en que se produzca una disparidad de estrategias, por una voluntad de una parte de efectuar actos dispositivos en tanto que la otra opta por la continuidad de la reclamación judicial, se hará patente la posición de subordinación procesal del sindicato, primando siempre la voluntad del trabajador, como demandante y titular del interés jurídico debatido en el proceso.

M.C. PALOMEQUE LOPEZ, Sindicato y proceso de trabajo, RPS n.º 122 (1979), pg. 59. M.N. MORENO VIDA, La posible legitimación del sindicato en los procesos individuales de trabajo. Particular examen de la base 7,4 del Proyecto de Ley de Bases de Procedimiento Laboral, REDT n.º 38 (1989), pg. 280.

F. VALDES DAL-RE, Ley de Procedimiento Laboral, Análisis y comentarios al RD Legislativo 521/90 de 27 abril, ed. Deusto, Bilbao 1990, pag. 86. F. GOMEZ DE LIAÑO y otros, Derecho Procesal Laboral, ed. forum, Oviedo 1990, pgs. 141-142. A. BAYLOS, J. CRUZ y M.F. FERNANDEZ, Instituciones de Derecho Procesal, ed. Trotta, Madrid 1991, pgs. 52-53.

Por todos, F. RAMOS MENDEZ, Derecho Procesal Civil, ed. Bosch, Barcelona 1990, tomo I, pg. 258.

Cfr., J. CRUZ VILLALON, La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo, TL n.º 15, pgs. 70-71.

Con carácter general, M.A. BARRIO CALLE, La representación en el proceso laboral, RDPI n.º 1 (1981), pgs. 32 ss.

Sobre el particular, por todos, cfr. JOSE R. LEON ALONSO, Comentarios al Código Civil y Compilaciones forales (M. Albaladejo coord.), tomo XXI, vol 2.º, Madrid 1986.

Se trata de una expresión con larga tradición en nuestro ordenamiento procesal, pues se trata de la dicción literal que ya se recogía en el art. 21 de la Ley de 22 de julio de 1912, de reforma de los Tribunales Industriales: "Los litigantes podrán comparecer ante estos Tribunales y defenderse personalmente, o por medio de un representante que esté, en el pleno ejercicio de sus derechos civiles, con poder bastante o designado por comparecencia ante el Secretario". En términos similares, art. 453 Código de Trabajo de 23 de agosto de 1926.

Era una posibilidad que ya se admitía en la legislación de Jurados Mixtos de la II República. Así, el arts. 49 y 67 de la Ley de 27 de noviembre de 1931, de creación y organización de los Jurados Mixtos Profesionales: "Se admitirán también a los que vayan acompañados de alguna persona que los defienda y represente, siempre que pertenezca a la Asociación de que sea miembro el obrero despedido o a su clase y profesión". Igualmente, el art. 3 del Decreto de 11 de noviembre de 1935, por el que se aprueba el Reglamento sobre procedimiento contencioso de los Jurados Mixtos: "La designación de la persona que perteneciendo a la Asociación, clase o profesión del litigante, haya de defenderlo y representarlo, se efectuará, bien por medio de comparecencia ante el Secretario del Organismo mixto, bien por poder notarial o simplemente mediante escrito, firmado por el interesado o por tercera persona a su ruego, si no supiese o no pudiera firmar". Idem arts. 57 y 73 Decreto 29 agosto 1935, por el que se aprueba el texto refundido de la Legislación sobre Jurados Mixtos.

M.N. MORENO VIDA, La posible legitimación..., op. cit., pgs. 283-284. VALDES DAL-RE, Ley de procedimiento..., op. cit., pg. 95. CRUZ, BAYLOS Y FERNANDEZ, Instituciones de Derecho..., op. cit., pg. 60.

L. DIEZ PICAZO, La representación en el Derecho privado, Madrid 1979, pgs. 78-79. VALDES DAL-RE, Ley de Procedimiento..., op. cit., pg. 90. GIL SUAREZ, Capacidad y legitimación procesales. Representación y defensa, en AA.VV. (Borrajo Dacruz coord.), La Nueva Ley de Procedimiento Laboral. Comentario a las Leyes Laborales, tomo XIII, vol 1ª, Edersa, Madrid 1990, pg. 289.

VALDES DAL-RE, Ley de Procedimiento..., op. cit., pgs. 94-95. M.N. MORENO VIDA, La posible legitimación..., op. cit., pg. 286. PALOMEQUE LOPEZ, Sindicato y proceso..., op. cit., pg. 71.

Como representación viene caracterizada por MORENO VIDA, La posible legitimación..., op. cit., pgs. 279 ss. MONTERO AROCA, Derecho Jurisdiccional, II, 2ª, 2ª edición, Madrid 1989, pg. 559. CRUZ, BAYLOS Y FERNANDEZ, Instituciones de Derecho..., op. cit., pg. 59. VALDES DAL-RE, Ley de Procedimiento..., op. cit., pg. 95. L. GIL SUAREZ, Capacidad y legitimación..., op. cit., pg. 287-288. L.E. DE LA VILLA GIL, Intervención de los sindicatos y de las asociaciones patronales en el proceso social, tras la LPL de 1990, en Consejo General del Poder Judicial, Estudios sobre la nueva Ley de Procedimiento Laboral, Madrid 1991, pgs. 111-112. En términos confusos, calificó al propio tiempo de legitimación procesal indirecta y de representación voluntaria, A. MONTOYA MELGAR y otros, El nuevo procedimiento laboral, ed. Tecnos, Madrid 1990, pg. 66. GOMEZ DE LIAÑO y otros, Derecho Procesal..., op. cit., pg. 145. En contra, sosteniendo que se trata de un supuesto de sustitución procesal, J.A. SAGARDOY BENGOCHEA y J.L. GIL, La nueva ley de procedimiento laboral, DL nº 30 (1990), pg. 66. De sustitución procesal (incompleta o cautiva) la califica M.C. PALOMEQUE, El sindicato en el proceso de trabajo, en Estudios sobre la nueva..., op. cit., pgs. 590 ss. De figura próxima a la sustitución procesal la califica M.A. CAMPOS ALONSO, Bases de procedimiento laboral: puntos críticos del proyecto de Ley y de las enmiendas presentadas, AL nº 46 (1988), pg. 2704.

Por todos, RAMOS MENDEZ, Derecho Procesal..., op. cit., pgs. 265-266.

LEON ALONSO, Comentarios al Código..., op. cit., pgs. 65 ss.

VALDES DAL-RE, Ley de Procedimiento..., op. cit., pg. 96.

VALDES DAL-RE, Ley de Procedimiento..., op. cit., pg. 99.

Sobre el particular, LEON ALONSO, Comentarios al Código..., op. cit., pgs. 520 ss.

GIL SUAREZ, Capacidad y legitimación..., op. cit., pg. 293.

LEON ALONSO, Comentarios al Código..., op. cit., pg. 497.

LEON ALONSO, Comentarios al Código..., op. y loc. ult. cit.

GIL SUAREZ, Capacidad y legitimación..., op. cit., pg. 279.

Conforme a la redacción de dicho anteproyecto "basta al sindicato alegar en la demanda la condición de afiliado del trabajador y la existencia de la comunicación al trabajador de su voluntad de iniciar el proceso" (art. 25 anteproyecto, publicado en Boletín de información del Ministerio de Justicia, suplemento al nº 1553, de 15 de febrero de 1990).

GIL SUAREZ, Capacidad y legitimación..., op. cit., pg. 291.

VALDES DAL-RE, Ley de Procedimiento..., op. cit., pg. 97.

GIL SUAREZ, Capacidad y legitimación..., op. cit., pg. 294.

En contra de que se pueda efectuar ni siquiera en este momento, dada la naturaleza y función de las medidas para mejor proveer, VALDES DAL-R•, Ley de procedimiento..., op. cit., pg. 98.

Cfr., STS 20 enero 1990, Ar. 171; 8 febrero 1990, Ar. 843; 19 febrero 1990, Ar. 1108; 11 junio 1990, Ar. 5047.

STS 29 abril 1987, Ar. 2831; 4 octubre 1989, Ar. 7108.

Cfr., por todos, J. SANTOS BRIZ, Comentarios al Código Civil y Compilaciones forales (M. Albaladejo coord.), tomo XXIV, Madrid 1984, pgs. 93 ss.

Cfr., M.F. FERNANDEZ LOPEZ, Régimen jurídico sindical, en AA. VV. (Rodríguez-Piñero coord.), Comentarios a la Ley de libertad sindical, ed. Tecnos, Madrid 1986, pgs. 163 ss. SANTOS BRIZ, Comentarios al Código..., op. cit., pg. 567.

Sobre el particular, cfr. STC 71/1991, de 8 de abril. Un comentario a la misma en M. RODRIGUEZ-PIÑERO, Acción declarativa, interés tutelable y proceso de trabajo, RL n.º 10 (1991), pgs. 1 ss. Acción declarativa y calificación del contrato, RL n.º 11 (1991), pgs. 1 ss.

VALDES DAL-RE, Ley de Procedimiento..., op. cit., pg. 90.

GIL SUAREZ, Capacidad y legitimación..., op. cit., pg. 284.

Cfr., con más detalle, F. VALDES DAL-R•, El proceso de protección de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, en J. CRUZ VILLALON y F. VALDES DAL-R•, Lecturas sobre la reforma del proceso laboral, ed. Ministerio de Justicia, Madrid 1991, pgs. 490 ss.

Sobre el particular monográficamente, J. GARCIA MURCIA, La intervención procesal del sindicato en defensa de la libertad sindical: los artículos 13 y 14 LOLS, en III Jornadas Universitarias de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (J. Castiella coord.), Jerez 1985, pgs. 115 ss.

J. MONTERO AROCA, Derecho Jurisdiccional., op. cit., pg. 53. La intervención adhesiva simple, Barcelona 1972, pg. 174.

c f ` ... ^ 1 [» Y Ø V Ú € Ð v d ÿÿg q i ÿÿ~ m € h •
T 7

Ú x v + s -
q 2 n 3 l f i † g ´ d ¶ b è _ i] í ÿÿñ z

ñ N v [
ÿÿ\
q <- ÿÿ@- n w-
i v9 ÿÿw9 d P; ÿÿQ; _ š@ ÿÿ>@ Z ~C ÿÿ,C W @ @ @
@

,C C v =E ŷŷ>E q zH ŷŷ{H l -I ŷŷ±I i ×I d JK ŷŷKK _ 4Q ŷŷ5Q z šQ
ŷŷ>Q U @ @ @ @ @

>Q |T ýý}T v ÄX ýýÉX s òX n òX ýýùX k Y f z^ ýý{^ a Fu ýýIu ^ \u
Y °w ýý @

°w »w v pē ŷŷqē q À... ŷŷÁ... l è† ŷŷë† i ŷ† d • ŷŷ • _ È" ŷŷÌ" z ™
ŷŷ ™ U @ @ @ @ @ @ @ @ @ @ @

r s v O ŷŷP q U ŷŷX n w i
ŷŷ
d g

ýýh

_ ' ŷŷ(z / ŷŷ4 w

@ @ @

@ @

4 W v X s
) ýý 6 q 6 l {? j |? e f@ c #@ ` °@ [°@ X &D ýý'D S 4 W @
@ @
'D KH ýýLH v J ýý J q oZ ýýpZ l ™[ýýš[g ó\ ýýô\ b U] ýýV]] Ó]
ýýô] X @ @ @ @ @ @ @ @ @

Ô] F^ ýýG^ v í^ ýýí^ q a ýý a l j b ýýt b g ...c ýý•c b Ae ýýBe]

f ŷŷ f X @ @ @ @ @ @

o Vo ýýWö v -o ýý-
o q Óo ýýÔö l p ýý p g Qp ýýRp b ¶q ýý·q] ðq ýýöq X @ @ @
@ @ @ @ @

öq 3r yÿ4r v sr yÿtr q 0s yÿ1s l çs yÿłs g Ūs yÿŸs b pt yÿqt] [u
yÿ\u X @ @ @ @ @ @ @ @ @

\u iv ýýjv v |v ýýSv q æv ýýçv l ðw ýýñw g y ýý y b Šy ýýqt] [u
 ýý\u X @ @ @ @ @ @ @ @ @
 € , k „ k † k ^ k Š k € k Ž k • k ' k " k -
 k ~ k š k p k à ýýâ ýýä ýý@ < - ð ð ä æ ýýè ýýé
 ýýì ýý p 2 p 0 p f ` i ` € N -
 k ~ k š k < - ð ð < - ð ð
 < - S
 € • k • [ð [ò K -
 K / K R K V K ... K % K » K Ú K š < - ð ð < - " Xýð
 ð < - ð ð

ú ö k k - k ^ k ... k % k ¶ k , k è k ê [ì [N [n
[J

[ð < - š ð ð < - ð ð ó

f k Æ k ℰ k \ k , k ç" k :- k <- k w- [". K ©4 K 6 K n
< - š đ đ < - đ đ < - š đ đ

6 T; k •> k ñB k |C k ~C k C [^aI K ¬I K ÛI ; ". K < - ð ð
< - Š ð ð < - ð ð < - Š ð ð
ÛI WP k €T k ÒV k ÂX k ÄX k ôX [öX [Y [?] K {d K -1 K Du
K ð < - Š ð ð < - ð ð < - Š ð ð

Du Fu k ^u [Äx K □, K \$‡ K æ‡ K è‡ K ^ ; ?] K {d K < - ð ð
< - Š ð ð < - ð ð < - Š ð ð ^ À^ k ŠŽ k ,“ k ®~ k ²ÿ
k p| k {^ k
« k ² k È° k x½ k Û½ k ñ½ [- Š ð ð < - ð ð < - Š ð ð
ñ½ UÂ k •Ä k CÈ k ``È k NĐ k PÙ k ¼ÿ k yß k {ß k ©ß [>à K 8ã K ñ½
< - Š ð ð < - ð ð < - Š ð ð

8ã Úâ k ;é k hë k Vi k °ò k "ó k -ù k S k U k y [g K k

K ñ½ < -

Š ð ð < -

ð ð < -

Š ð ð

k k Ñ k a k , k . k Z [L- K P! K " K ¶' K G+ K ñ½ < -
Š đ đ < - đ ' đ < - Š đ đ

G+ . k I1 k D3 k 6 k 8 k -
> k •@ k f@ k ³@ [*D K ßE K PH K ñ½ < - Š ð ð < - ð ð < -
Š ð ð

PH J k `L k Q k •V k mZ k oZ ŷŷ™[i ó\ i U] i Ó] i F^ i í^ i a
i Ae i

f i †g i Eh i ð O < - Š ð ð Eh ým y Fn y †n y Ān y o y Vo y -
o y Óo y p y Qp y ℚq y ðq y 3r y sr y 0s y çs y Ūs y pt y [u y iv
y O iv |v y æv y ðw y y y Šy y <y ŸŸ-
o y Óo y p y Qp y ℚq y ðq y 3r y sr y 0s y çs y Ūs y pt y [u y iv
y O % % Ū
iY ö8 [Đ: s\ @ Ö\ ½D S] úG Æ] ÊJ m^ ´P •` Q Ád üS
Že ú] g :w Åg ð□ }m @... Æm €€ n K" Cn œ~ €n »• Öñ Ÿ o L!
So Ê 'o šî Ño tŪ 6q ðƆ uq æ ³q Òî óq ò °r ĩ "s " \s ç
ðs § Ūt œ5 éu û> &v |C fv ĘG pw -I •x

y

y ,gimen jur;dico.

La introducciñ de esta variante de la representaciñ voluntaria

% % ç m ĩ

ó Ā! ¼, 67 ê?
WH
wP
ý]

çi Æt ?z è,, 'Ž □~ %f x- F¹ >Ã ®Ï ¨× „à Ÿ
ê ëó •ÿ - - ÿ | ! (" \2 # °< \$ E % `M & ,X vigor del
texto de 1990 . Ent (10/15/9110/14/91
y oluntad expansiva de la actuaciøn sindical podrían destacarse las siguientes.
En primer lugar, un deseo de introducir un procedimiento de otorgamiento de la
representaciøn menos vulnerable a las que calificamos de "presiones
ambientales" que puede sufrir el trabajador, que le retraen de ejercer su
derecho a la tutela judicial, particul