

INTERES COLECTIVO Y PROCESOS LABORALES

INTRODUCCIÓN

El tema de la recurribilidad o no de las sentencias que deciden sobre pretensiones de reducida cuantía económica ha sido objeto de debate entre los miembros de los distintos cuerpos legislativos, y entre los procesalistas (1). Se dan argumentos de economía judicial en favor de la limitación de los recursos, y se pretende que sólo las cuestiones que ofrezcan cierta importancia económica puedan llegar a los Tribunales superiores. Desde luego, y en vía de principio, hay que sostener la doctrina contraria. El *quantum* del litigio no dice, necesariamente, si el proceso es, en términos de derecho, importante o no, aunque sean frecuentes los casos en que se emparejan. Los calificativos de escasa o ínfima cuantía, mínima importancia, exento de interés, etc., y sus contrarios, no responden, salvo en los supuestos extremos, a un contenido pacífico, viniendo, más bien, predeterminados por la posición de quien lo emite (2). Se trata, en definitiva, de conceptos jurídicos objetivamente indeterminados. La norma positiva, la jurisprudencia o, en definitiva, la *praxis*, tienen necesidad de dar un contenido concreto a tales conceptos, para evitar la inseguridad jurídica, cuando se ha querido adoptar como decisión político-legislativa, la irrecurribilidad de determinadas decisiones del órgano *a quo*.

Sólo una ficción puede fundamentar la línea divisoria existente entre las reclamaciones laborales que postulan la condena del demandado al abono de la suma de veinticinco mil pesetas de aquéllas en las que la condena que se pretende tiene como objeto la entrega de veinticinco mil una pesetas.

Nótese, en todo caso, que hablar sólo de condena y de dinero constituye

(1) En relación con los debates parlamentarios nos remitimos a las citas posteriores y a nuestro trabajo «Los recursos contra las sentencias laborales» pendiente de publicación. Los procesalistas no se han dedicado a plantear sus dudas y discrepancias en estudios monográficos, aunque sí lo han hecho en las obras generales. Queremos citar, por todos, a GUASP en sus *Comentarios a la ley de Enjuiciamiento civil*, tomo I, 2.ª edición, Aguilar, Madrid, 1948, pág. 1014.

(2) Véase, por todos, CASTÁN TOBEÑAS en *La nueva legislación de Jurados mixtos*, Editorial Reus, S. A., Madrid, 1936, pág. 109, en nota 1.

una aberrada minimización del ámbito del «suplico» de las demandas laborales. Ni las pretensiones de condena agotan el concepto de pretensión ejercitable en la jurisdicción laboral (pues, evidentemente, pueden ser actuadas —y de hecho así ocurre— las meramente declarativas y las constitutivas), ni las peticiones de condena pueden limitarse a la entrega de una cantidad previamente determinada de dinero (ya que el interés laboral del demandante puede residir en un hacer o no hacer, o en una entrega de cosa no fungible, o fungible, distinta del dinero) (3).

No obstante, en la actualidad, la elección del legislador camina por senderos alejados de los ideales, muy probablemente por retener que éstos motivarían un incremento no deseable en los presupuestos generales del Estado. En qué medida tal bien pueda ser calificado de común y, por ende, superpuesto al singular de las partes que litigan en un proceso, es algo que excede al poder impositivo de la norma.

Así, dice el artículo 153, párrafo 1.º, de la ley de Procedimiento laboral (4), que «procederá el recurso de suplicación contra las sentencias no comprendidas en el artículo 166, dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa sea superior a 25.000 pesetas...». La doctrina iuslaboralista se ha definido recientemente sobre el tema, y si bien ha acogido el principio de la limitación al derecho a recurrir, no lo ha formulado tan «pecuniariamente» como lo ha hecho la ley de Procedimiento laboral. «Serán irrecurribles las sentencias que se dicten en asuntos de escasa importancia, de acuerdo con la cuantía o trascendencia jurídica y social del asunto», dice la conclusión 4.ª de la Comisión IV del III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo celebrado en Sevilla del 30 de septiembre al 3 de octubre de 1970 (5). En ambos casos se ha preferido la recurribilidad limitada a la plena. Difieren, en cambio, en la concreción del límite. Más práctico, menos problemático y más seguro, *prima facie*, es el legal, pero también más inmaduro, más miope y más arbitrario. Pero no siempre fue así. El tope de las veinticinco mil pesetas fue establecido por Decreto de 18-V-72. Desde las quinientas pesetas que estableciera el Decreto de 11-VII-41 hasta el actual límite, han mediado varios otros (6) y

(3) Como así lo he pretendido acreditar y justificar en mi trabajo «Los recursos contra las sentencias laborales (Un estudio jurídico sobre la determinación de la procedencia de los recursos de Suplicación y Casación)», en trámite de publicación, por lo que aquí se omite su desarrollo.

(4) Ley de Procedimiento laboral aprobado por Decreto 2.381/1973, de 17-VIII.

(5) Vid. en III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo, vol. I, Actas, Ed. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Madrid, 1970, pág. 190.

(6) La ley de 22-XII-49 lo concretó en 1.500 pesetas, que pasó al texto refundido de 4-VII-58; posteriormente se fijó en 10.000 pesetas por Decreto de 20-IX-62, y así fue recogido en los textos procesales de 17-I-63 y 21-IV-66.

su justificación ha obedecido a «razones de orden práctico», a lograr mayor celeridad, agilidad y simplicidad, e incluso a conceder un mayor margen de confianza a los Tribunales de instancia (7).

Mucho más que esta evolución especificadora del mismo criterio —y que pudo también ser motivada, al menos parcialmente, por la suave inflación económica de aquellos tiempos— interesa destacar cómo fue más generoso el Decreto de 11-VII-41, cuyo artículo 2.º, en sus párrafos 2.º y 3.º (recogiendo lo que ya establecieran la Base III, párrafo 9.º de la ley de 16-VII-35, los párrafos 2.º y 3.º del artículo 92 del Decreto de 29-VIII-35 (8) y el artículo 63 del Reglamento sobre procedimientos contenciosos de los Jurados mixtos aprobados por Decreto de 11-XI-35) decía que «para el cálculo de esta cuantía a los efectos del derecho a recurrir, se tendrá en cuenta el importe de todas las demandas de un mismo trabajador contra una misma Empresa, ya estén presentadas, ya simplemente anunciadas», y lo que es más importante «también se atenderá a la suma global de todas las demandas, cuando varios trabajadores reclamen juntos o separadamente a un mismo empresario por una misma causa de pedir y con referencia a una misma y única decisión de la Empresa que haya afectado al mismo tiempo a todos los demandantes» (9).

Esto es, se pretende reducir al máximo la incidencia de la limitación impuesta a la recurribilidad de las sentencias dictadas sobre reclamaciones de «escasa cuantía». No se aplica el principio reductor a cada petición sino a la suma de las planteadas por un mismo trabajador (mejor hubiera sido decir demandante) en el proceso de que se trate, o a las que se encuentren en procedimientos distintos pero cuya acumulación se disponga para su conocimiento en una sola vista y su resolución en única sentencia. Hasta aquí ninguna diferencia existe con la legalidad vigente a la vista de lo que disponen los artículos 178, párrafo 2.º de la regla 2.ª en relación con los artículos 15 y 17, párrafo 1.º, de la ley de Procedimiento laboral (10), salvo la prohibición de

(7) Ver CASTÁN TOBEÑAS en *La nueva legislación de Jurados mixtos*, cit., página 109; *Boletín Oficial de las Cortes Españolas*, de 21-XII-49, págs. 5805 a 5807; preámbulo del Decreto de 17-VII-53; REBOLLAR LLAURADO: «El recurso de Suplicación en la ley de 22 de diciembre de 1949», en *Justicia Social*, enero de 1950, núm. 34, página 6; JIMÉNEZ ASENJO y MORENO MORENO en *Comentarios al Procedimiento laboral español*, 2.ª parte, Ed. Acervo, Barcelona, 1959, pág. 157, entre otros.

(8) Que aprobó el texto refundido de la legislación sobre Jurados mixtos.

(9) La única diferencia que se encuentra en el texto de 1941 respecto de los anteriores citados radica en la modificación terminológica: se prefiere trabajador a obrero y empresario o empresa a patrono o patronal.

(10) Dice el artículo 178, regla 2.ª, párrafo 2.º, que la cuantía litigiosa a efectos del recurso se determinará conforme a las siguientes normas: «Si el actor formulase varias pretensiones y reclamase cantidad por cada una de ellas, se sumarán todas para

acumular por el actor en su demanda determinadas pretensiones que establece el artículo 16 (11) y que reduce sensiblemente, ya, el principio adoptado por el párrafo 2.º del artículo 2.º del Decreto del 41.

La diferencia que este Decreto establece entre demandas presentadas y meramente anunciadas tiene una finalidad positiva, que no excluyente, pues la referencia a las segundas —algo excepcional en nuestro Derecho— tiene una finalidad extensiva del derecho a recurrir, suavizadora del principio legal contrario o restrictivo (12).

Tal vinculación entre las peticiones efectivamente deducidas o formuladas y las que aún carecen de valor procesal, desaparece en nuestra ley de Procedimiento laboral en obediencia a lo que ordenara el artículo 23, párrafo 2.º de la regla 2.ª, de la ley de 22 de diciembre de 1949.

Interesa ahora destacar con claridad cómo ha resuelto la ley de 1973 el tema que se planteaba el Decreto de 1941 en el párrafo 3.º de su artículo 2.º «Si fuesen varios los demandantes... —se lee en el párrafo 3.º de la regla 2.ª del artículo 178 de aquella ley— la cuantía se determinará conforme a la reclamación cuantitativamente mayor.»

Aunque pudiéramos pasar con benevolencia esa reducción de miras a lo cuantitativo con olvido de la estima cualitativa que todo tema exige, por la posibilidad que otros preceptos de la misma ley y de leyes distintas ofrecen para su captación y valoración (13), no podríamos dejar de criticar el cambio, principalmente porque el olvido de aquella norma del Decreto de 1941 ha obligado a nuestro legislador a elaborar complementarias soluciones de re-

establecer la cuantía.» Por su parte el artículo 15 autoriza al actor a «acumular en su demanda cuantas acciones le competen contra el demandado, conforme a lo determinado en el artículo 1.º de esta disposición legal»; y el 17 autoriza, por lo que aquí interesa, la acumulación de autos antes de que se celebren los actos de conciliación y juicio cuando el actor tuviera varias demandas en que se ejercitasen idénticas acciones, contra una misma empresa, y aquéllas hubieran originado diferentes procedimientos.

Dice la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 17-X-73 (Ar. 3.887) que «la acumulación de autos... surte los mismos efectos que la acumulación de acciones a que se refiere el artículo 15 salvo la norma prohibitiva del artículo 16, en relación con el 178, núm. 2.º...».

(11) Según el cual, en su párrafo 1.º, «no serán acumulables a ninguna otra las acciones por despido, las de accidentes de trabajo por incapacidades permanentes o muerte y las de enfermedades profesionales».

(12) La necesaria relación de este precepto con el contenido del Decreto de 21-III-35 por el que se daban normas para la presentación de demandas ante los Jurados mixtos, puede verse en nuestro trabajo «Los recursos contra las sentencias laborales...», cit., en notas al epígrafe V del capítulo IV.

(13) De nuevo tenemos que remitir a nuestro trabajo «Los recursos contra las sentencias laborales...», cit.

cambio, en todo caso insuficientes —como veremos— y, desde luego, poco seguras.

En ocasiones, no poco frecuentes, un empresario adopta una decisión —por acción u omisión— que afecta a varios o muchos trabajadores, no tanto por su condición singular ni con ocasión de sus peculiaridades individuales o las de sus contratos de trabajo, sino en cuanto personas incluidas *hic et nunc* en el ámbito de aplicación o resonancia de tal acuerdo. Tal decisión puede ser retenida como lesiva por algunos de los sujetos pasivos y, en consecuencia, los más animosos presentan la correspondiente demanda ante la Magistratura de Trabajo.

Si el perjuicio económico individual, o su estimación cuantitativa, frente al que reclaman, no es superior a veinticinco mil pesetas, la sentencia que resuelva la *litis* también será la última palabra en la controversia, puesto que conforme a nuestra ley de Procedimiento laboral es firme e irrecurrible (a no ser que se hubiera denunciado oportunamente una falta esencial de procedimiento).

No importa, a los efectos de habilitar o no el acceso a la suplicación, que haya demandado sólo uno, o varios, o que en idéntica situación que el, o los actores, haya un grupo más o menos numeroso pendiente de esa sentencia y a quienes indirectamente vinculará también. Ya se sabe que quienes no fueron parte podrán, a su vez, provocar otro proceso con idéntica pretensión, pero tal comportamiento es sólo posible teóricamente si ya se conoce el criterio adoptado por quien va a resolver idéntico caso.

La importancia de este tipo de reclamaciones, que con buen tino ya fueron denominadas «globo» o «sonda» (13 bis), cuya misión de tanteo es innegable, no puede ser medida por el *quantum* del suplico de un sólo demandante. La presencia de un colectivo interesado, pero a la espera, exige un tratamiento diferente. Como también lo exige, y entonces con mayor claridad, si muchos o todos los miembros de ese colectivo han presentado su correspondiente demanda.

Ciertamente, no se simplifica la cuestión cuando tan sólo se tiene en cuenta la reclamación cuantitativamente mayor, sino que se minimiza y, por ello, se desconoce, aunque sólo se haga en orden a la determinación de la procedencia o no del recurso de suplicación.

Tampoco reconoció el problema en estos términos el Decreto de 11 de julio de 1941, pero sí se acercó mucho más que la ley de Procedimiento laboral. Aquél desconoció el interés de quienes no fuesen demandantes y consideró

(13 bis) RODRÍGUEZ-PIÑERO: «Sobre los principios informadores del proceso de trabajo», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 81, pág. 61; habla de «asuntos típicos».

que una reclamación plural no siempre era igual a un conjunto independiente de reclamaciones individuales cuando las uniese «una misma causa de pedir» y «una misma y única decisión de la Empresa que haya afectado al mismo tiempo a todos los demandantes». Pero la ley de Procedimiento laboral despreció este mérito y obliga al magistrado no sólo a desconocer a quienes no demandan y sus intereses, sino que incluso sólo le permite relacionar a los demandantes para reconocer quién pide más, imponiéndole que desconozca los vínculos que existen entre ellos y los efectos que éstos provocan cerrando de ese modo la posibilidad de ver algo más importante que la exclusiva petición del más perjudicado.

El mérito que tuviera el artículo 2.º del Decreto de 1941 se olvidó en seguida. Ya la importante ley de 22-XII-49 desconoce aquel artículo 2.º especialmente de su párrafo 3.º (14) y ni su artículo 2.º ni el 23 lo recogen. Es precisamente la norma 2.ª de este último artículo, la que, con algunas alteraciones de dición llegará hasta hoy entregando su contenido a la norma 2.ª del 178 de la ley de Procedimiento laboral (15).

Una excepción contiene el número 1 del artículo 153 de este último texto que merece especial consideración (16).

I

LA REPERCUSIÓN DE LAS RECLAMACIONES INDIVIDUALES SOBRE LOS BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

Procederá también el recurso de suplicación: «En las reclamaciones acumuladas o no que, sin alcanzar veinticinco mil pesetas, la cuestión debatida afecta a todos o a un gran número de los beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social» dice el número 1 del artículo 153 de la ley de Procedimiento laboral.

(14) La disposición final 1.ª de la ley de 22-XII-49 expresamente deroga el Decreto de 11-VII-41.

(15) Un intento de retorno al Decreto de 1941 se dio en 1953, cuando sometido a debate el proyecto de la que luego sería ley de 17-VII-53 al tratarse de la reforma del artículo 23 de la ley de 22-XII-49 el procurador señor Morales propugnó que cuando fuesen varios los demandantes se determinase la cuantía por la suma de las reclamaciones, tesis que fue desestimada «por implicar variación de los principios mantenidos en nuestra legislación adjetiva», según puede leerse en el *Boletín Oficial de las Cortes Españolas* de 13 de julio de 1953, núm. 434, pág. 8182.

(16) Otras excepciones se contienen en los números 2.º a 4.º (inclusivos) del artículo 153 de la ley de Procedimiento laboral, pero se fundamentan en razones distintas de las que aquí nos preocupan.

1. *Motivación de la aparición del número 1 del artículo 153 de la ley de Procedimiento laboral.*

La reforma de la ley de Procedimiento laboral de 17-I-63, aprobada en 21-IV-66 tuvo su razón y motivo de ser en la aprobación por las Cortes de la ley de Bases de la Seguridad Social de 28-XII-63 que facultó al Gobierno para elaborar el texto articulado I de dicha ley de Bases de la Seguridad Social aprobado por Decreto de 907/1966 de 21-IV y el texto articulado II de la ley de Bases de la Seguridad Social aprobado por Decreto 909/1966 de 21-IV y conocido, este último, como ley de Procedimiento laboral de 1966.

Pues bien, en el proyecto de ley que se publicó en el *Boletín oficial de las Cortes Españolas*, el día 5 de noviembre de 1963 (17) sólo había dieciocho bases, siendo la última la relativa al régimen económico financiero. No obstante ello se aprobaron, en la sesión del 27-XII-63, diecinueve bases, lo que, en palabras del señor Corral Saiz, se justificó del siguiente modo, al defender el dictamen de la Comisión especial:

«En la base XIX, que es toda ella nueva, se recogieron varias propuestas hechas en las enmiendas a la totalidad. ... estableciendo el régimen jurisdiccional a que corresponderá el conocimiento de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre las entidades gestoras y las personas comprendidas en el campo de aplicación de la ley, y los procesos especiales en materia de Seguridad Social ante la jurisdicción del trabajo, que deberán ajustarse a lo dispuesto en el texto refundido del procedimiento laboral» (18).

Dicha base XIX dice así:

«Corresponde a la jurisdicción de trabajo el conocimiento de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre las Entidades gestoras y las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta ley. Los procesos especiales en materia de Seguridad Social ante la Jurisdicción de Trabajo, se ajustarán a lo dispuesto en el texto refundido de Procedimiento laboral. Para demandar ante la Jurisdicción de Tra-

(17) Número 805, págs. 16971 a 16983.

(18) *Boletín Oficial de las Cortes Españolas*, de 27-XII-63, núm. 823, pág. 17437. Al no existir en esas fechas el Apéndice del *Boletín, Diario de las Sesiones de Comisiones*, no es posible ofrecer una más amplia y satisfactoria motivación de la incorporación de la Base XIX.

bajo será necesaria, salvo si se trata de accidentes de trabajo, reclamación administrativa previa, que se regulará en forma sencilla y sumaria, evitando situaciones de indefensión.

Contra las decisiones dictadas por las Entidades gestoras en materias que no afecten singularmente a los beneficiarios del régimen de Seguridad Social, cabrán los pertinentes recursos en vía administrativa jerárquica y, apurada ésta, el contencioso administrativo conforme a las leyes reguladoras de esta Jurisdicción.»

En concreto, pues, la modificación que constituye el número 1 del artículo 153 en relación con el texto de 1963, tiene su fundamento en la citada base que se consideró habilitante para introducir una serie de reformas en la ley procesal, casi todas relacionadas con las modificaciones introducidas en la materia sustantiva de la Seguridad Social.

2. *Ambito de su eficacia*

Ciertamente «la ley quiere evitar —dice Alonso Olea— (19) que queden sin recurso reclamaciones de poca importancia en su consideración individual... pero que pueden ser trascendentales al multiplicarse o extenderse a numerosos supuestos de hecho idénticos». Pero esta volición no es absoluta, sino limitada a ciertos supuestos macrorresonantes.

Es condicionante de la posibilidad de recurso, que la cuestión debatida «afecte a todos o a un gran número de los beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social». No es, pues, suficiente con que la resolución que se adopte repercuta sobre un grupo de personas. La ley de Procedimiento laboral exige:

1.º Que la incidencia actúe sobre beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social. Esta primera elección entre las posibles opciones comporta una gran reducción del beneficio a sólo aquellas cuestiones insertas en el Derecho de la Seguridad Social que, desde luego, no agota, y, ni siquiera constituye la parte más importante del Derecho del trabajo ni de la materia contencioso-laboral según viene determinada en el artículo 1.º de la ley de Procedimiento laboral.

Dentro de la relación jurídica de Seguridad Social no sólo hay beneficiarios de prestaciones. Existen otras personas cuya situación puede verse afectada por una sentencia que formal y directamente no les vincule.

(19) *Derecho procesal del trabajo*, I. E. P., Estudios de Trabajo y Previsión, Madrid, 1969, pág. 154.

El concepto de beneficiarios «supone —a juicio de Almansa Pastor— (20) la situación jurídica en que se encuentra un sujeto en la subordinada relación de protección, cuando hallándose en situación de necesidad y cumpliendo los requisitos exigidos en la ley, ostenta un derecho actual a la protección». Ocurre, sin embargo, que tanta importancia, sino mayor, tienen las sentencias que reconocen o deniegan una prestación en atención a un planteamiento fáctico que pueden considerar como propio sujetos no litigantes ni hasta entonces beneficiarios de esa prestación o de ninguna. Se es beneficiario de una prestación, pero no se es antes de disfrutarla ni después de extinguirse aquélla. No se trata de un *status* laboral cuya posesión pueda ganarse, pues que el ser «beneficiario» de una prestación de la Seguridad Social no es una cualidad personal, natural o social, anterior al Derecho, trascendente y estable, a la que el ordenamiento jurídico haga determinante de la dependencia o independencia jurídica del sujeto, de su capacidad de obrar y de su ámbito de poder y de responsabilidad (21).

Y hay, además, que ni siquiera las pensiones vitalicias son necesariamente tales, bien por voluntad contraria del propio beneficiario, bien por concurrir algún supuesto al que la legislación apareja la extinción del derecho en vida de aquéi.

Se trata de un concepto que hace siempre referencia a una prestación concreta, y se es tal desde que se disfruta y sólo mientras esto ocurre. No lo es quien no tiene un derecho actual, quien detenta una mera expectativa, en definitiva, quien aspira a que se le reconozca tal condición porque aún no la tiene.

Existen prestaciones cuyo disfrute es compatible con otras por el mismo sujeto, y otras que no lo son. Si convenimos que quien es beneficiario de la prestación familiar por razón de su esposa no lo es, necesariamente, también respecto de las demás prestaciones de la Seguridad Social, se plantea el problema de saber si quienes se encuentran en iguales circunstancias (beneficiarios de la prestación por esposa), pueden ser tomados en cuenta, según el número 1 del artículo 153, cuando se debata en un proceso (en el que ellos no sean parte) si procede o no reconocer al actor el derecho a la prestación que la ley General de la Seguridad Social prevé en sus artículos 140 y 141 para las lesiones permanentes y no invalidantes, cuando la problemática si-

(20) *Derecho de la Seguridad Social*, Ed. Tecnos, Madrid, 1973, pág. 163.

(21) SANCHO REBULLIDA: «El concepto de estado civil», en *Estudios de Derecho público y privado ofrecidos al profesor doctor don Ignacio Serrano y Serrano*, Publicaciones de los Seminarios de la Facultad de Derecho con la colaboración del Colegio Mayor Universitario «Menéndez Pelayo», de Valladolid, tomo I, Valladolid, 1965, páginas 796 y sigs.

etución de sta es idéntica a la de aquéllos. La dicción poco lograda del 153 parece suministrar una contestación positiva que en modo alguno cumple los postulados de la justicia conmutativa. Ilógicamente, serían excluidos los solteros o viudos por el mero hecho de serlo y cuyas circunstancias, en relación con la deseada indemnización por baremo, con los anteriores fueran idénticas. Como se verá, estas exclusiones tienen una importancia no sólo teórica.

Hay también litigios con resonancia más allá de quienes se encuentran en la sala de vistas que no buscan, o no directamente, el reconocimiento del derecho a una prestación. Los debates sobre el derecho de afiliación a la Seguridad Social de determinados sujetos, la validez de ciertas cotizaciones, el modo de computar el período de alta y tantos y tantos temas que el iniciado ya conoce o puede conocer por la lectura de un repertorio de sentencias. Se trata de la repercusión que la cuestión litigiosa tiene sobre sujetos que son o pretenden ser afiliados, cotizantes o titulares de un derecho, que no pueden ser considerados beneficiarios de prestaciones. Aquí, el tenor literal de la norma que se comenta impide su consideración para que la sentencia que decida el litigio pueda ser recurrida.

Tampoco el término «sujetos protegidos» o «sujetos incluidos en el campo o ámbito de aplicación de la legislación de Seguridad Social» pueden ser admitidos, pues, como se ha visto, la contienda puede tener gran repercusión sobre sujetos que no lo son en la actualidad pero que, al igual que el demandante, pretenden serlo y precisamente en base a sus mismas motivaciones.

Una decisión judicial puede incidir, asimismo, sobre muchos sujetos, terceros en el proceso, cuando al resolver el debate esté con ello obligando a ser afiliantes a quienes no lo son, o cotizantes en cuantía superior a la actual, o responsables de lo que hasta el momento estaban liberados. Quiere decirse que un pleito individual puede afectar a un elevado número de empresarios o entidades gestoras o colaboradoras (siquiera respecto de éstas haya de medirse el número de las afectadas, de modo relativo) que en ningún caso pueden ser considerados como beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social, por lo que su existencia es irrelevante y la afectación del tema litigioso a las mismas no ha sido tenido en cuenta por el 153, 1.

2.º Que los afectados sean precisamente todos o un gran número de los beneficiarios. Tal requisito comporta una ulterior reducción de las resoluciones recurribles.

No era suficiente, como se ha visto, que la cuestión importara a personas que ocupasen cualquier posición en una relación de Seguridad Social. La ley exige que se trate de beneficiarios de prestaciones. Pero, además, adopta un límite de rigor cuantitativo en el número de efectados.

No basta con que sean varios o un grupo. Se exige que sean todos, o cuando menos un gran número. El primer término no ofrece duda en cuanto a su significado, pero sí en cuanto a su operatividad. Desde luego no parece posible que un tema litigioso pueda afectar a todos los que disfrutan de cualquiera de las variadas prestaciones que la Seguridad Social ofrece. Si el término de referencia es el de beneficiario en su más amplio sentido, sólo una demanda espectacular podría interesar a todos sin excepción alguna. La posibilidad es más real, pero siempre difícil, si se precisa que se ha de tener la cualidad de beneficiario, justamente, del mismo tipo de prestación que la que el actor solicita.

Qué deba entenderse por «gran número» es algo que exige la adopción de uno de los dos términos de referencia dichos. Evidentemente, reconocerse la posibilidad de beneficiarios no afectados, parece más asequible el beneficio que la norma ofrece. Nótese bien que pese al subjetivismo que comporta la estima de un número de personas como grande, la ley es bastante clara en su imperio. Exige la plenitud o, cuando menos, la casi totalidad. Ese «gran número» aparece como una condescendencia con la posibilidad de alguna o algunas, pero siempre pocas, excepciones. Recuérdese que se trata de una norma excepcional en el principio de la irrecurribilidad de las sentencias que deciden cuestiones de «mínima cuantía» y que las reglas de interpretación en estos casos son restrictivas.

3.º Que exista una precisa conexión entre el interés del litigante y el de los terceros: que les afecte. Hasta ahora se han venido utilizando indistintamente verbos como interesar, afectar, repercutir, incidir, etc., pero es necesario que se precise ya lo que con ellos se quiere decir.

Lo que no quiere, porque no puede, decir la ley de Procedimiento laboral, es que tal afectación sea procesal. Los terceros beneficiarios, por el hecho de serlo, no son parte en el proceso actual, y tampoco tienen un interés tutelable para intervenir en el mismo. Su único interés radica en lograr una jurisprudencia beneficiosa; pero tal interés no está jurídicamente protegido, pues la jurisprudencia no es fuente de derechos y obligaciones sino para los casos concretos que la provocan (22).

No están sometidos tales terceros beneficiarios a los efectos de la cosa juzgada. No les afecta, por tanto, el proceso ni la sentencia.

(22) Según J. P. GONZÁLEZ VELASCO, el interés a un determinado precedente jurisprudencial, no es un interés jurídicamente protegido, ni autoriza a intervenir en un proceso ajeno. *Contributo allo studio delle parti nelle controversie individuali del lavoro (Le associazioni sindacali nel processo)*, Bologna, 1969, *Tesi di laurea*, inédita.

Esta no afectación procesal es clara. Un magistrado distinto, o incluso el mismo, al no estar vinculado por la sentencia dictada, puede pronunciarse de modo distinto aunque sea el mismo el objeto del debate. No obstante, es claro que quien ve su situación reflejada idénticamente en la de una de las partes en un proceso laboral, está pendiente de su resultado porque presume que si luego él adopta la misma posición procesal, lógicamente, y a falta de nuevos fundamentos fácticos o jurídicos, la decisión será la misma. Este comportamiento es normal y por ello se tiene en cuenta. Se trata de que el tercero tiene un interés material de idéntica naturaleza al que mueve al demandante: la posición jurídica material de éste y de aquél son coincidentes. Por tanto, puede aceptarse el término que utiliza el artículo 153 con tal de que se entienda en su sentido material o sustantivo.

4.º Que las partes, o cualquiera de ellas, aleguen la existencia de tales terceros afectados y, de modo suficiente, aporten los medios probatorios oportunos.

Tal exigencia viene adoptada por el artículo 76 cuyo párrafo 3.º dice literalmente: «Asimismo, en este acto, las partes podrán alegar cuanto estimen conveniente a los efectos de lo dispuesto en el número 1 del artículo 153, ofreciendo para el momento procesal oportuno los elementos de juicio necesarios en que fundamenten sus alegaciones.» El legislador exige que al ratificar (o ampliar no sustancialmente) la demanda, el demandante, o al contestar aquélla (o al reconvenir) el demandado, si tiene interés en que se aplique el número 1 del citado artículo 153, alegue los hechos que lo justifiquen. Naturalmente, si es el demandante quien los alega, podrá el demandado al contestar la demanda afirmarlos o negarlos, y si fuere el demandado quien los mencionare, también podrá el demandante contradecirlos a continuación, para lo cual el magistrado deberá ofrecerle el uso de la palabra, conforme al párrafo 2.º del mismo artículo 76.

En ese mismo momento —dice la ley de Procedimiento laboral— deberá el interesado ofrecer, para el momento procesal oportuno, los medios de prueba que apoyen su manifestación (y la contraparte podrá hacer lo propio para desvirtuarla). Parece conveniente precisar que tal ofrecimiento de prueba habrá de tener lugar después de que se haya contestado la demanda (y la reconvencción o/y las excepciones formuladas, en su caso).

No dice, en cambio, la ley, cuándo habrán de practicarse éstas, aunque, lógicamente, debe entenderse que en la fase siguiente, la de práctica de la prueba. La ley de Procedimiento laboral no deja lugar (23) a otra interpre-

(23) Como se desprende del análisis conjunto de los artículos 152-2.º y 160 de la ley de Procedimiento laboral.

tación por no autorizarse tal comportamiento probatorio ante el Tribunal Central de Trabajo (24).

El necesario cumplimiento de tales cargas procesales ha sido ratificado en reiteradas decisiones del propio Tribunal Central de Trabajo.

3. Análisis del artículo 153-1.º por el Tribunal Central de Trabajo

Ha sido bastante riguroso el Tribunal Central de Trabajo en la exigencia de los requisitos legales que se estudian; a través de sus sentencias y autos puede verse un claro criterio restrictivo en la concesión del recurso de suplicación.

1.º La alegación resulta imprescindible. Así, aunque ni por razón de la materia ni por la cuantía proceda el recurso de suplicación, ya que se reclamaba el pago de seis mil pesetas en concepto de indemnización por baremo, el Instituto Nacional de Previsión invoca el núm. 1 del artículo 153 de la ley de Procedimiento laboral para fundamentar su procedencia «pretendiendo argumentar» —dice al auto de 26-IV-72— (25) que la cuestión defatida afecta a un gran número de beneficiarios de la Seguridad Social, pero —concluye el Tribunal Central de Trabajo— «esto no se puede estimar así, ya que ello no se hizo constar en el acto del juicio, conforme a lo previsto en el párrafo 3.º del artículo 76 de la expresada ley, para que, en su caso, el magistrado pudiera haberlo recogido en su sentencia, y sido apreciado por este Tribunal, por lo que es visto que debe declararse la improcedencia del recurso». En idéntico sentido pueden también verse los autos de 24-IV-72, 28-IX-72, 29-IX-1972, 11-X-72, y 13-I-73 (26).

A una ulterior concreción llega el auto de 11-X-72, cuando dice «que interpuesto el recurso al amparo del número 1 del párrafo 2.º del artículo 153 del texto procesal laboral, por entender la parte recurrente que no obstante

(24) Vid., por todas, la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 27-II-73 (Ar. TCT 927).

(25) Esta y otras resoluciones del Tribunal Central de Trabajo que figuran sin la referencia a un repertorio de sentencias, como sería aconsejable en nota a pie de página, las hemos obtenido directamente de los Archivos del propio Tribunal previa la autorización del Excmo. Sr. Presidente del mismo, a quien, por ello y en este momento, queremos expresar públicamente nuestro sincero agradecimiento.

(26) Ar. TCT, 431. Los autos del Tribunal Central de Trabajo de 3-X-72 y 24-X-72 hablan de «concretar» en vez de «alegar».

ser la cuantía inferior a diez mil pesetas y no tener la prestación el carácter de permanente o vitalicia (se trataba del tema del subsidio de nupcialidad) afecta a un gran número de beneficiarios de la Seguridad Social, su improcedencia es manifiesta, dado que el examen del acta del juicio evidencia que, en tal trámite, no se formuló alegación alguna sobre dicho extremo, como se exige por el párrafo 3.º del artículo 76...» En idéntico sentido se pronuncian los autos de 20-IX-72, 22-IX-72 y 17-X-72 (27).

Esto es, no sólo se exige en estas últimas resoluciones la alegación que fija el artículo 76, sino que se va más allá: se condiciona el recurso a que conste tal alegación en el acta del juicio.

Sabido es que, conforme al artículo 79, núm. 2.º, de la misma ley de Procedimiento laboral, en el acta del juicio deberá hacerse constar un «breve resumen de las alegaciones de las partes...», y que una de tales puede ser la manifestación de que el tema afecta a otros beneficiarios.

Peró también es sabido que el propio Tribunal Central de Trabajo ha reiterado, si bien con finalidad distinta, la doctrina de que el acta de juicio «no tiene el carácter de prueba documental a efectos de revisión de hechos, en cuanto a las manifestaciones en ella vertidas por las partes», como puede verse en las sentencias de 17-I-73 (28), 20-I-73 (29), 25-I-73 (30), 15-II-73 (31), 16-II-73 (32), 23-IV-73 (33) y 28-V-73 (34).

Si, pues, no pueden vincular al Tribunal Central de Trabajo las manifestaciones de las partes que en el acta se recogen, ni ésta es prueba idónea para obtener la revisión de hechos probados (35), escaso valor tendrá para la parte el que conste en acta la alegación a que se refiere el párrafo 3.º del artículo 76, si el magistrado de instancia no la ha recogido como hecho probado y ofrecido, en consecuencia, el recurso de suplicación.

No parece, en definitiva, postura adecuada el privar de eficacia a las ale-

(27) En otras resoluciones (verbigracia autos de 26-IV-72, 13-I-73 y 18-V-73) la exigencia se concreta a que conste en los autos, lo que, ciertamente, no puede significar algo esencialmente distinto de que conste en el acta del juicio.

(28) Ar. TCT, 134.

(29) Ar. TCT, 212.

(30) Ar. TCT, 291.

(31) Ar. TCT, 701.

(32) Ar. TCT, 740.

(33) Ar. TCT, 1799.

(34) Ar. TCT, 2297; y en otras muchas como en las de 13-I-73 (Ar. TCT, 86), 22-II-73 (Ar. TCT, 842) y 8-III-73 (Ar. TCT, 1209).

(35) Como también afirman las sentencias del propio Tribunal Central de Trabajo de 13-I-73 (Ar. TCT, 87), 7-XII-73 (Ar. TCT, 5043), 8-V-74 (Ar. TCT, 2176), 8-V-74 (Ar. TCT, 2177) y 22-V-74 (Ar. TCT, 2448).

gaciones cuando constan en el acta de juicio y, al mismo tiempo, cuando aquéllas no constan en ésta, considerarlas requisito fundamental.

Pero hay más. Puede ocurrir que las manifestaciones que haga la parte, o las contradictorias que hagan ambos litigantes, consten, en resumen, en el acta. Pues bien, aquella parte que no esté conforme con la interpretación que haya ofrecido el magistrado de Trabajo y, en suma, pretenda impugnar el correspondiente hecho declarado probado, no podrá apoyarse en la propia acta de juicio si en ella se basó el juzgador, pues como tiene dicho también el Tribunal Central de Trabajo en su sentencia de 14-III-73 (36), «no pueden combatirse los hechos probados si éstos son obtenidos por el magistrado precisamente por el documento en que la parte pretende amparar el recurso».

¿Qué ocurre cuando pese a no haberse hecho la correspondiente alegación, sea un hecho notorio que el asunto litigioso afecta «a un gran número de los beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social»?

Una Mutualidad laboral, al recurrir contra la sentencia dictada por la Magistratura, manifiesta que la doctrina sentada en aquélla, sobre que la afiliación, situación de alta y cotización al sistema de la Seguridad Social, concretamente al Régimen General, implica o supone la afiliación, situación de alta y cotización en los demás Regímenes integrantes del sistema, y da derecho a reclamar y a causar prestaciones en ellos, afecta no sólo a gran número de beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social, sino, en puridad, a todos, por lo que debía ser de aplicación lo dispuesto en el número 1 del artículo 153. El Tribunal Central de Trabajo en su auto de 17-V-73, al ocuparse del recurso, insistió en la doctrina ya conocida de que tal precepto no era aplicable por no haberse hecho la alegación previa.

Una postura sensiblemente distinta y progresiva, se encuentra en la ejemplar sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 30-III-74 (37), que contestando a la alegación del recurrido que se opone al conocimiento del recurso en base al párrafo tercero del artículo 76, la desestima porque «se tiene en cuenta la notoriedad de la circunstancia de que efectivamente la cuestión litigiosa afecta a gran número de beneficiarios de la Seguridad Social» y porque con la captación por el Tribunal Central de Trabajo de esta notoriedad «aquél queda cumplido».

Sólo elogios merece esta doctrina que no se para en formales y no esenciales barreras para conocer del recurso. Su reiteración sería de desear.

(36) Ar. TCT, 1251. En ella se citan las del Tribunal Supremo de 5-XII-62, 11-III-63 y 17-V-65.

(37) Ar. TCT, 1629.

2.º También resultan imprescindibles los demás requisitos que recoge el citado artículo 76; esto es, que se ofrezcan los medios probatorios suficientes para el momento procesal oportuno y que al practicarse la prueba se lleve a cabo la referente al hecho de la afectación extraprocesal.

Por ello, dice el auto de 10-I-74 (38), que aunque se solicitó del magistrado recurso de suplicación al amparo del artículo 153-1.º, «no se concretó ni probó nada al respecto, ni se ofrecieron en dicho momento elementos de juicio que permitieran a este Tribunal ponderar cuál iba a ser la repercusión del asunto, por lo cual al no haberse cumplido exactamente con lo previsto en el artículo 76, se está en el caso de declarar improcedente el recurso interpuesto» (39). Cuando estos requisitos se cumplen, el Tribunal Central de Trabajo declara procedente el recurso de suplicación (40).

3.º ¿Qué valor tiene el ofrecimiento por el magistrado de Trabajo del recurso de suplicación?

Parece que los comportamientos con que el artículo 76 —párrafo tercero— carga al que quiere tener la posibilidad de ser recurrente, deben tener como meta la convicción del magistrado de instancia sobre la existencia del hecho hipotetizado en el 153-1.º Si esto es así, y si una vez convencido el magistrado de Trabajo, y recogida tal convicción en algún apartado del resultando de hechos probados, ofrece a las partes el recurso de suplicación contra su sentencia, el Tribunal Central de Trabajo sólo podrá desestimarlo o estimarlo total o parcialmente, pero no declarar su improcedencia. Ciertamente que el tema de la propia competencia funcional (distinto de la competencia material a que se refiere el artículo 1.º de la ley de Procedimiento laboral) puede y debe ser analizada ex officio por la Sala, pero respetando los hechos declarados probados por el juzgador *a quo* (41) (que como se sabe sólo pueden ser modificados a instancia de parte por el trámite previsto en el número 2 del artículo 152 de la ley de Procedimiento laboral).

(38) Ar. TCT, 473.

(39) En análogo sentido pueden verse los autos del Tribunal Central de Trabajo de 3-X-72, 13-I-73 y 18-V-73, así como los ya citados de 24-IV-72, 28-IX-72, 29-IX-72, 11-X-72 y 24-X-72.

(40) Así, en la sentencia de 13-X-73 (Ar. TCT, 3792) que declara la procedencia del recurso «habida cuenta de que por el juzgador de instancia se declara que la reclamación afecta a gran número de beneficiarios de la Seguridad Social, y por la Entidad gestora recurrente se cumplieron los trámites previstos a tal efecto, en el artículo 76» de la ley de Procedimiento laboral.

(41) Ya se encuentren en el propio resultando de hechos probados, o fuera de él, porque, como tiene dicho la jurisprudencia, su inclusión en lugar distinto de aquél no les priva de su propia naturaleza.

No se pretende con esto dudar de la validez del principio general de que la advertencia que haga el magistrado de Trabajo no vincula a las partes ni al Tribunal Superior (42), de modo que si ha analizado defectuosamente el juzgador la naturaleza de la materia litigiosa o el importe de su cuantía, o no ha establecido la adecuada conexión entre aquéllos y el recurso procedente, las partes pueden formalizar con eficacia otro distinto del señalado y el Tribunal Superior declarar no procedente el formalizarlo, aunque lo haya sido siguiendo las instrucciones del magistrado de Trabajo. Lo que se quiere decir es que el ofrecimiento de recurso que se haga por aplicación del número 1 del artículo 153 no puede ser calificado de erróneo o certero por aplicación de las normas existentes para la determinación del recurso procedente, justamente porque conforme a esas reglas deberá negarse el instrumento impugnatorio. Sólo puede entrar en aplicación el 153-1.º cuando de la correcta aplicación de tales normas no pueda obtenerse una respuesta afirmativa. Aquél es subsidiario de éstas.

No tiene que guardar conexión la instrucción sobre el recurso, cuando se ofrece en base al artículo 153-1.º, con los criterios cuantitativos y cualitativos que fijan los restantes párrafos del artículo 153 (ni por supuesto el artículo 166) y el artículo 178.

Si la advertencia deriva, con relación de causa a efecto, de la declaración judicial previa de que la cuestión debatida afecta a un gran número de beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social, la declaración de la procedencia del recurso de suplicación es inmovible mientras no se altere, a instancia de parte, el hecho probado en que se apoya.

Aunque sea incidentalmente, es oportuno decir aquí que es justificable el que tal declaración previa debe hacerse como un hecho probado si las partes, o una de ellas, han alegado el hecho y convencido de su realidad al juzgador (o, incluso, si faltando tal alegación o/y probanza se tratase de un hecho notorio al magistrado), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 89, párrafo segundo, de la ley de Procedimiento laboral. La alegación exige una respuesta del juzgador, sea para declarar probado el hecho o para rechazarla, y el lugar adecuado para este pronunciamiento es la sentencia, y dentro de ella, y para hacerlo correctamente, el resultando de hechos probados (43).

(42) Como tratamos de analizar y justificar en nuestro trabajo «los recursos contra las sentencias laborales...», cit.

(43) Siguiendo a ALMAGRO NOSETTE (en «Hechos probados y nulidad de la sentencia laboral», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 84, 10-XII-69, págs. 82 y sigs.) podríamos distinguir entre la declaración de hechos probados y la construcción del supuesto de hecho probado. La primera deberá consignarse en el resultando pertinente; la trascendencia jurídica para la construcción del hecho-tipo subsumible deberá aparecer en los considerandos.

Pues bien, el Tribunal Central de Trabajo no parece aceptar tales afirmaciones cuando, pese a que el magistrado de Trabajo ha ofrecido a las partes el recurso de suplicación, al estimarlo procedente, declara en sus autos de 26-IV-72 y 18-V-73 que en realidad no procede porque no constan en autos las alegaciones y ofrecimientos a que se refiere el párrafo tercero del artículo 76 (sin que en ellos se plantee la revisión de los hechos probados, muy posiblemente porque en la sentencia de instancia se hubiese omitido el relativo a que el tema afectaba a terceros, lo que, si bien podría haber motivado una nulidad de actuaciones (44), en ningún caso justifica la declaración de improcedencia del recurso).

Tal comportamiento del Tribunal Central de Trabajo sería lógico y obedecería a un correcto planteamiento si la ley de Procedimiento laboral hubiera establecido que la valoración del hecho de la repercusión extraprocesal del tema correspondía al propio Tribunal Central de Trabajo. Ciertamente, no lo ha hecho (44 bis) por no romper con varios de los principios que la inspiran y que a su vez gobiernan el proceso laboral, aunque no los considere como tales el Tribunal Central de Trabajo cuando en su reciente auto de 10-1-1974 (45) dice literalmente que ... no «se ofrecieron en dicho momento elementos de juicio que permitieran a este Tribunal (46) ponderar cuál iba a ser la repercusión del asunto...».

Aunque con ello logre una cierta lógica interna, tal criterio del Tribunal Central de Trabajo se aleja más, así, de la ortodoxia jurídica.

Dejamos para más adelante el estudio de las consecuencias que pueden derivarse de la negativa del magistrado de Trabajo a ofrecer la posibilidad de tramitar recurso de suplicación contra su sentencia.

4.º Finalmente, también exige el Tribunal Central de Trabajo, en obediencia a la literalidad del número 1 del artículo 153 de la ley de Procedimiento laboral no sólo que la cuestión debatida trascienda, sino que exista un especial tipo de trascendencia.

(44) Un estudio, con valoración de la doctrina jurisprudencial, sobre la declaración de nulidad *ex officio* de la sentencia de instancia por omisión de datos esenciales en los hechos probados, puede verse en ALMAGRO NOSETE: *Hechos probados y nulidad de la sentencia laboral*, cit., págs. 67 y sigs. (especialmente la pág. 101 y sigs.).

(44 bis) Como acertadamente afirma CABRERA BAZÁN: «La prueba en el proceso de trabajo», en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 82, 1969, pág. 78.

(45) Ar. TCT, 473.

(46) Téngase en cuenta que es habitual en las resoluciones del Tribunal Central de Trabajo referirse a sí mismo como «este Tribunal». Véase, por todas, su sentencia de 22-V-74 (Ar. TCT, 2480) en su primer considerando.

Creemos que al tratar antes del ámbito de eficacia de dicha norma se ha hecho ya la exégesis de este requisito que el Tribunal Central de Trabajo se ha limitado a recordar y aplicar (47).

Estos son los únicos criterios cuantitativos («gran número» o «todos») y cualitativos («beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social») determinantes de la procedencia o no del recurso. Su modo de incidir, es, evidentemente, diferente del que se acoge en el primer párrafo del artículo 153, en el 166 y en el artículo 178, y están situados en un plano, a su vez, distinto de los que estos preceptos reflejan.

II

LA REPERCUSIÓN DE LAS RECLAMACIONES INDIVIDUALES, EN MATERIAS AJENAS A LA SEGURIDAD SOCIAL, SOBRE UN GRUPO DE PERSONAS

Supuestos fácticos

Quedan al margen del tantas veces citado número 1 del artículo 153 de la ley de Procedimiento laboral, y, por ende sin posibilidad de utilizar el instrumento impugnatorio de la suplicación, aquellos demandantes (si su demanda es desestimada) y demandados (si la sentencia no les satisface) que han solicitado de la Magistratura una declaración sobre un problema laboral que no guarde relación con cualquiera de las prestaciones de la Seguridad Social, y pese a que fuera del proceso, y como meros espectadores, haya quedado un grupo de personas interesadas y afectadas por el problema que se plantea.

Son muchos los procesos que se desarrollan a instancia de un demandante (o unos pocos) por entender que el empresario ha aplicado o interpretado de modo incorrecto una disposición laboral y que tal comportamiento le es dañoso. Detrás de él están todos los afectados por la norma violada o indebidamente aplicada, que desean, pese a no haberse constituido como parte en el

(47) Véanse, por todos, los autos de 25-IV-72 y 10-X-72, en que se declaran improcedentes los recursos de suplicación formalizados por no trascender la cuestión litigiosa a gran número de beneficiarios de las prestaciones de Seguridad Social, y los de 2-III-73 (Ar. TCT, 1535), 17-III-73 y 29-XI-73 (Ar. TCT, 5433) en que la improcedencia se justifica más bien que en la falta de trascendencia, en que ésta no guardaría relación con prestaciones de la Seguridad Social.

proceso, que su compañero obtenga una sentencia favorable, directamente para sí, e indirectamente para ellos.

Algunos ejemplos confirmarán tal afirmación:

Autorizado e implantado el régimen de trabajo en jornada continuada, alguien demanda ante la Magistratura para que se declare que la forma que tiene el empresario de retribuir la media hora de descanso no es correcta conforme a Derecho y, en consecuencia, se le condene al abono de una cierta suma de dinero (48).

Surgida la discrepancia respecto de la interpretación de un artículo de un convenio colectivo se solicita por alguno de los afectados que la Magistratura lo interprete (49).

Unos trabajadores están disconformes con que en el importe de las vacaciones retribuidas no se les haya incluido el complemento por incentivo que establece el convenio colectivo vigente (50).

Algunos trabajadores, estimando que el plus de toxicidad o penosidad ha de percibirse tomando como base conceptos distintos a los que utiliza el empresario, demandan a éste (51).

Se pide una decisión de la Magistratura que declare que el tiempo que ha durado el aprendizaje es computable a efectos de antigüedad (52).

Afirmada por el empresario la posibilidad de absorción del importe del plus de peligrosidad, la parte demandante pide la declaración contraria (53).

No hace falta seguir adelante en la rica casuística que ofrece el campo contencioso laboral para asegurar que las declaraciones judiciales emitidas para un caso concreto difícilmente pueden considerarse «singulares» si el supuesto fáctico propuesto por el demandante es común para otros. Lo que aquí se quiere afirmar es que existen declaraciones judiciales tan generales como las legislativas, si bien el valor de tal generalidad sea indirecto o mediato en aquéllas.

Allí donde el juzgador tenga que declarar la vigencia de un precepto o su derogación, o la interpretación correcta del mismo, o su rango jerárquico, etcétera, por ser esa la petición de una concreta demanda, o porque es previo su pronunciamiento, no sólo está reconociendo o negando un derecho a una

(48) Vid. sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 24-I-74 (Ar. TCT, 304)

(49) Vid. sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 7-I-74 (Ar. TCT, 1).

(50) Vid. sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 28-I-74 (Ar. TCT, 361).

(51) Vid. sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 30-I-74 (Ar. TCT, 406).

(52) Vid. sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 7-III-74 (Ar. TCT, 1164).

(53) Vid. sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 8-V-74 (Ar. TCT, 2173).

persona, sino que está dando normas de operatividad *in abstracto* (54) para quienes se encuentren en similares circunstancias. A quienes no fueron parte en el proceso no afecta la cosa juzgada, ni para supuestos análogos vincula la decisión adoptada al propio juzgador, pero se han creado expectativas parajurídicas que deben ser tenidas en cuenta.

III

LA REPERCUSIÓN GRUPAL Y EL CONFLICTO COLECTIVO

Cuando pueda acreditarse que la cuestión que se debate en un proceso, además de a las partes que como tales se han constituido en él, afecta a terceros ¿puede decirse que se está en presencia de un conflicto colectivo? (55). En otros términos, ¿la constatación del supuesto fáctico que prevé el número 1 del artículo 153 es indicio suficiente para afirmar la presencia de un conflicto colectivo?

Ciertamente, el tema es de difícil solución porque exige adoptar, previamente, una postura que sea lo suficientemente clara como para diferenciar los conflictos individuales o plurales de los colectivos.

Tal clasificación previa no nos la suministra la jurisprudencia, como efectivamente reconoce un magistrado del T. C. T. (56), cuando afirma que «no

(54) Sobre el valor de la excepción que constituye la interpretación de carácter general realizada por el magistrado en la sentencia dictada al resolver un conflicto colectivo, respecto de la prohibición contenida en el artículo 4.º de la ley Orgánica del poder judicial de 1870, puede verse RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ: *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*, Instituto García Oviedo, Universidad de Sevilla, 1972, págs. 238 a 241. Puede verse, también, la solución que ofrece GONZÁLEZ ENCABO al problema que puede presentar el artículo 4.º de la ley Orgánica del poder judicial, a través del instrumento del artículo 3.º de la misma ley. (En «Los conflictos colectivos y la jurisdicción laboral», en *Los conflictos colectivos de trabajo*, Ed. Círculo de Estudios Jurídicos, Madrid, 1970, págs. 47 a 51.)

(55) «La determinación de la naturaleza de un conflicto —para decirlo con palabras de RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ en *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*, cit., pág. 32— puede plantear en la práctica serios problemas, de cuya solución dependerá el tratamiento jurídico que reciba. Puede decirse ya, desde ahora, que mientras más formalista y rígido tiende a ser el sistema de regulación, mayor trascendencia alcanzarán estos problemas.»

(56) ANTÓN-PACHECO GARCÍA: «Notas diferenciadoras entre los conflictos individuales y los conflictos colectivos del Derecho laboral», en el volumen conjunto *Cuestiones de enjuiciamiento de derecho de trabajo y de seguridad social*, Ed. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Madrid, 1973, pág. 76.

existen fronteras definidas entre unos y otros, siendo esta vaguedad de límites la causa por la que la doctrina no ha llegado a conclusiones unánimes, ni la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en las no muy numerosas veces que ha tratado esta materia, ha sentado un criterio categórico».

En ocasiones, el propio T. C. T. ha debido pronunciarse respecto de la alegación de que existía un auténtico conflicto colectivo encubierto formalmente en un proceso individual o plural. Así en la reciente sentencia de 30-I-74 (57). La cuestión litigiosa motivadora de la intervención judicial consistía en saber si el porcentaje en que se fijaba el plus de toxicidad o de penosidad que los demandantes reclamaban había de percibirse tomando como base el salario existente en una determinada fecha u otro superior, pero posterior. El Tribunal rechaza la alegación por entender que la interpretación interesada de la jurisdicción laboral no es de carácter general sino particular, porque ésta ha sido instada por quien no fue parte en el convenio sindical, y porque la sentencia debe decidir de modo personalizado la reclamación formulada por cada uno de los demandantes.

Los criterios operativos que este Tribunal ha venido utilizando al objeto de distinguir ambos tipos de conflictos son básicamente de carácter procesal.

Con gran claridad y concreción ha podido decir Alonso Olea (58) que los conflictos plurales, en cuanto suma de individuales, son «aquellos en que varios trabajadores son afectados singular y simultáneamente, aunque no en virtud de causa que afecte al conjunto o categoría de los que forman parte»; mientras que conflicto colectivo lo será el que «enfrenta a uno o varios empresarios con una pluralidad de trabajadores ... y el tema conflictivo afecta indiferenciadamente a un conjunto laboral en cuanto tal y sólo de forma refleja a los componentes del mismo, de forma que éstos no se vean afectados en atención a sus peculiaridades individuales o a las de su contrato, sino en cuanto parte integrante de aquel conjunto o colectividad». La noción es tan nítida que parece ser suficiente para resolver los temas prácticos. Interesa destacar de ella que se ha logrado a través de exclusivos conceptos sustantivos, y manteniéndose en el plano material de las relaciones (59).

Pero el conflicto colectivo surge en el mundo de las relaciones laborales

(57) Ar. TCT, 406.

(58) ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, 2.^a edición, Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, Sección de Publicaciones, Madrid, 1973, pág. 414.

(59) Un resumen de teorías elaboradas para fijar la línea divisoria entre el conflicto individual y el colectivo puede verse en GARCÍA ABELLÁN: «El conflicto colectivo de trabajo en el Derecho español», en *Estudios en homenaje a Jordana de Pozas*, volumen 3.º, págs. 497 y sigs.

y se desarrolla a través de diversas etapas teóricamente analizables (60), aunque en la práctica puedan fundirse o entremezclarse algunas de ellas.

Para el derecho, el conflicto colectivo adquiere relevancia cuando se formaliza, sea por medios permitidos o prohibidos, pues, como dice Bayón Chacón, no basta la presencia de un motivo de discordia ni siquiera el ánimo de exteriorizarlo, ni la misma exteriorización, sino que es preciso que exista una reclamación contestada negativamente y una subsiguiente decisión de no desistir de la petición, manifestándolo a través de un acto determinado (61); esto es una controversia real y manifiesta. Tales momentos previos, en ocasiones, son difícilmente separables y, en muchos casos no existen (62). Lo que puede deducirse de esta exposición cronológica es que mientras no se transforme el conflicto de latente en presente (63), mientras no haya un verdadero, actual y expreso enfrentamiento entre las partes de un complejo de relaciones laborales, no es susceptible de producir unos ciertos efectos jurídicos. Al derecho interesa el acuerdo de las partes en orden a mantener una discrepancia en sus relaciones laborales (64) y también le interesa (en ocasiones con preferencia) la forma en que tal acuerdo (o si se prefiere desacuerdo) se ha manifestado. El vigente Decreto 1.376/1970, de 22 de mayo sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo (65) explicita va-

(60) Sobre este tema puede verse el trabajo de BAYÓN CHACÓN: «Aspectos jurídico-formales de la génesis de los conflictos de trabajo», en *Revista de Derecho Privado*, octubre 1959, tomo XLIII, págs. 823 y sigs.

(61) BAYÓN CHACÓN: *Aspectos jurídicos formales de la génesis de los conflictos de trabajo*, cit., págs. 824 y 825, principalmente.

(62) Los medios de exteriorización suelen aparecer frecuentemente como actos mixtos en los que se unen la mera declaración de voluntad y los instrumentos de apoyo propio y presión a la contraparte. Su identificación es precisa por traer consecuencias jurídicas distintas. Véase RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ en *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*, cit., págs. 39 a 43.

(63) BAYÓN CHACÓN: «Actos de perfección de los conflictos de trabajo», en *Revista de Derecho Privado*, marzo de 1960, tomo XLIV, pág. 187. Puede verse, en JOSÉ MARÍA MARAVALL: *El desarrollo económico y la clase obrera*, Ed. Ariel, Barcelona, 1970, páginas 45 y sigs., un intento definitorio del conflicto latente frente al manifiesto.

(64) A esto llama BAYÓN CHACÓN «perfección» de un conflicto de trabajo.

(65) Un reciente estudio sobre el mismo, en comparación con los artículos 102 y 103 de la ley de Procedimiento laboral, puede verse en RODRÍGUEZ DEVESA: «Ordenación jurídica vigente de los conflictos colectivos», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, número 99, 1973, págs. 129 y sigs. Otros interesantes estudios sobre el citado Decreto pueden verse en las ponencias presentadas durante los días 25, 26 y 27 de mayo de 1970 por los señores FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, GONZÁLEZ ENCABO, PÉREZ PUGA, TORRES GALLEGU, ALONSO GARCÍA y GONZÁLEZ PALENZUELA en *Los conflictos colectivos de trabajo*, Ed. Círculo de Estudios Jurídicos, Madrid, 1970, págs. 19 y sigs.; VÁZQUEZ OCHAN-

rios modos de formalizar lícitamente un conflicto colectivo (66), que no agotan las posibilidades de hacerlo (67). En todo caso, destaca el Decreto como requisitos de la formalización legal, que haya sido instado, en lo que se refiere a los trabajadores, por sus representantes sindicales correspondientes (68), mediante escrito en el que deberán constar ciertos datos y que éste habrá de ser presentado ante la autoridad laboral o sindical competente por razón del lugar (69).

Podría interpretarse que para el Derecho positivo hay conflicto colectivo laboral sólo si se formaliza a través de los representantes sindicales de un grupo profesional (70) en cuanto portador de un interés general, y el tema litigioso es asimismo laboral. Requisitos que la legislación habría recogido de la doctrina que los ha analizado y desarrollado.

No pretendemos en este trabajo ni examinar a fondo la materia de los requisitos y naturaleza de los conflictos colectivos ni tan siquiera ofrecer las posturas doctrinales al uso; sólo nos interesa tomar de ella algunos puntos para su posterior aplicación al tema que nos ocupa.

El interés colectivo ha sido unánimemente (si bien con nombres como interés común o interés social, etc.) reconocido como el elemento realmente discernidor frente al conflicto individual que versa sobre un interés singular.

DO: «La nueva regulación de los conflictos colectivos, especialmente en relación con la Magistratura de trabajo», en *Cuestiones de enjuiciamiento laboral*, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Madrid, 1970, págs. 51 y sigs.; GONZÁLEZ ENCABO: «Los conflictos colectivos en la jurisprudencia del Tribunal Supremo», en *Revista de Derecho Procesal Iberoamericana*, núm. 4, de 1971, págs. 961 y sigs.; además de la restante bibliografía que en este trabajo se cita. Con un enfoque distinto puede también consultarse RODRÍGUEZ PIÑERO: «El cierre patronal y su nueva disciplina jurídica», en *REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL*, núm. 88, 1970, págs. 5 y sigs.

(66) Vid. arts. 11 y 3 y 4.

(67) Véase una clasificada relación en BAYÓN CHACÓN: *Actos de perfección de los conflictos de trabajo*, cit., págs. 190 y sigs.

(68) ALONSO GARCÍA en la ponencia recogida en *Los conflictos colectivos de trabajo*, cit., págs. 134 y sigs., plantea algunos interesantes problemas en cuanto a la titularidad de los representantes sindicales de los trabajadores.

(69) Reconocida *ex lege* la realidad del conflicto colectivo cabe subrayar la existencia de una finalidad concreta en la regulación vigente, pues que, como dice RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ (en *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*, cit., pág. 21) no puede admitirse «la concepción puramente instrumental y aseptica de la norma jurídica», en la que se comprende la de suministrar algún cauce de solución al mismo y aceptar la legalidad del paro con ciertos requisitos.

(70) Con la excepción que prevé el artículo 3.º, núm. 3 del Decreto de 22-V-70 a favor de la Inspección de Trabajo.

Tarello (71) lo ha definido como «l'interesse di una pluralità di persone a un bene idoneo a soddisfare un bisogno comune», y Alonso García lo ha caracterizado entre nosotros como la combinación y no la simple suma, de intereses individuales sean éticos o económicos, pero en todo caso, jurídicamente relevantes para el ordenamiento y cuya tutela venga atribuida a órganos específicos; el carácter colectivo del interés no guarda relación con la amplitud del grupo, pudiendo predicarse de un grupo reducido (72).

Ahora bien, como afirma Bayón Chacón (73), «las normas positivas pueden marcar los caminos idóneos para la solución del conflicto, pero ello no implica... la imposibilidad de llegar por otro camino cualquiera a la solución del conflicto», por lo que, a nuestro juicio, no es acertado reducir el concepto de conflicto colectivo al que puede provocar un proceso colectivo. La ley de Procedimiento laboral en sus artículos 144 a 150 y 193 a 199 regula, en sus fases de cognición e impugnatoria, el proceso colectivo a que puede llegarse si la autoridad laboral decide actuar la segunda alternativa que le ofrece el número 1 del artículo 8.º del Decreto de 22-V-1970. Y tampoco es correcto el desconocer que el grupo profesional puede no desear someter su interés a la decisión de los órganos sindicales o administrativos que prevé el citado Decreto, sin que por ello pueda calificarse de ilegal el conflicto o negar su propia naturaleza.

Marginados los tipos penales existentes en la materia, es claro que un conflicto colectivo formalizado sin suspensión de las relaciones laborales, no es ilícito por el mero hecho de no identificarse con alguno de los tipos que recoge el Decreto de 1970. La alternativa que en ocasiones se ha ofrecido para no colocar en la ilegalidad un conflicto: o desistir de la defensa del interés común, o aceptar los mecanismos de formalización que prevé el

(71) GIOVANNI TARELLO: *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, Edizioni di Comunità, Milano, 1967, pág. 30.

(72) ALONSO GARCÍA: *Derecho procesal del trabajo*, tomo I, «Conflictos Colectivos», Librería Bosch, Barcelona, 1963, pág. 48. Para una crítica del concepto de categoría como distinto del de grupo profesional organizado, puede verse GIUGNI: *Diritto Sindacale*, F. Cacucci, Editore, Bari, 1969, págs. 27 y sigs. Y, en todo caso, para ver la diferencia existente entre «categoría sindical» y «categoría profesional», así como entre «interés de la asociación sindical» e «interés de la categoría», en un régimen de pluralidad sindical, puede consultarse, JULIÁN PEDRO GONZÁLEZ VELASCO: *Contributo allo studio delle parti nelle controversie individuali del lavoro (Le Associazioni Sindacali nel processo)*, cit.

(73) «La vida de la relación jurídica del conflicto de trabajo», en *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones e Intercambio, Seminario de Derecho del Trabajo, Madrid, 1968, págs. 22 y 23.

Decreto de conflictos colectivos, nos parece incompleta, puesto que, como acepta la doctrina mayoritaria (74), tales conflictos pueden formalizarse, sin suspensión de las relaciones de trabajo, a través de medios de presión distintos de la huelga o cierre patronal (75).

Con todo, no podemos negar la realidad de que el concepto del conflicto colectivo es vario y debe referirse siempre a algún ordenamiento positivo concreto (76). Ni es unívoco (77) para todas las legislaciones ni puede asegurarse

(74) ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., págs. 415 y 416; BAYÓN CHACÓN: *Manual de Derecho del trabajo*, vol. II, Ed. M. Pons, Madrid, 1973-74, pág. 797, en *Actos de perfección de los conflictos de trabajo*, cit., págs. 194 y sigs., y en *La vida de la relación jurídica del conflicto de trabajo*, cit., pág. 23. Por entender que la no cesación del trabajo comporta la falta de un elemento coercitivo niega la tesis DIÉGUEZ CUERVO en *Deducción y solución de los conflictos laborales*, Ed. Universidad de Navarra. S. A., Pamplona, 1967, pág. 38.

(75) ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 416.

(76) Recientemente ha querido decir esto mismo RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ en *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*, cit., págs. 25, 43 a 45, 47, 49, etc. Pueden verse, al respecto, diversos trabajos publicados en la *Revista Internacional de Trabajo* (O. I. T., Ginebra), en los que bien directamente, o de modo tangencial e incidental se puede constatar tal afirmación. Así, J. DE GIVRY y J. SCHREGLE: *La intervención de terceros en la solución de las reclamaciones*, vol. 77, núm. 4, 1968, págs. 371 y sigs.; W. ALBEDA: *Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en los Países Bajos*, vol. 83, núm. 3, 1971, págs. 275 y sigs.; *Estudio de los regímenes de solución de los conflictos de trabajo en Chile*, en el que participaron EFRÉN CÓRDOBA, GERALDO VON POTOLESKY, ANTONIO VÁZQUEZ VIALARD, JORGE ACUÑA ESTAY y FRANCISCO WALKER ERRÁZURIZ, vol. 83, núm. 4, 1971, págs. 375 y sigs.; YVES DELAMOTTE: *Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en Francia*, vol. 83, número 4, 1971, págs. 397 y sigs.; D. YERBURY y J. E. ISAAC: *Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en Australia*, vol. 83, núm. 5, 1971, págs. 477 y sigs.; *Estudio de los regímenes de solución de los conflictos de trabajo en México*, en el que participaron los mismos que lo hicieron en el referido a Chile, vol. 83, núm. 5, 1971, páginas 543 y sigs.; *Estudios de los regímenes de solución de los conflictos de trabajo en Argentina*, con participación de E. CÓRDOBA, G. VON POTOLESKY, A. VÁZQUEZ y F. WALKER, vol. 84, núms. 1 y 2, 1971, págs. 87 y sigs.; HANS REICHEL: *Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en la República Federal de Alemania*, vol. 84, número 6, 1971, págs. 529 y sigs.; T. MITSUFUJI y K. HAGISAWA: *Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en el Japón*, vol. 85, núm. 2, 1972, págs. 149 y siguientes; D. E. CULLEN: *Tendencias recientes en las negociaciones colectivas en Estados Unidos*, vol. 85, núm. 6, 1972, págs. 559 y sigs.; B. C. ROBERTS y S. ROTHWELL: *Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en el Reino Unido*, volumen 86, núm. 6, 1972, págs. 621 y sigs.; J. SCHREGLE: *Las relaciones laborales en Europa occidental*, vol. 89, núm. 1, 1974, págs. 1 y sigs.; A. KRUGER: *Negociaciones colectivas en el sector público: Algunos experimentos canadienses*, vol. 89, núm. 4, 1974, págs. 353 y sigs. Puede, asimismo, consultarse, entre otros, KAHN-FREUND: «Les rapports collectifs de travail», en *II Congrès International de Droit Social*, Bruxelles,

la unidad de tratamiento. Pero con todo es preciso afirmar que es erróneo el tratar de diferenciar los conflictos colectivos de los plurales por medio de instrumentos procesales, pues aunque sea aceptable la existencia de ciertos perfiles procesales, éstos son inadecuados para proceder a tal definición (78).

Tampoco puede negarse la existencia de un conflicto colectivo por el hecho de que algunos de los miembros del grupo profesional —que no ha actuado su pretensión colectiva en un juicio ni ha sometido la satisfacción de su interés a la decisión de otros organismos— prefieran actuar su propia pretensión en un proceso plural. El hecho de que el imperio propio de la decisión que en éste se adopte no se extienda a personas que no intervienen en él, y se conozca de antemano sobre quienes recaerán los efectos directos y vinculantes de la resolución, no puede impedir la visión del conflicto colectivo existente.

Es cierto que motivada en la interpretación restrictiva ya enunciada del Decreto de 20-V-70, y basada en una corriente absorbente de la competencia de los Tribunales laborales, se está realizando de modo autorizado un deslizamiento de conflictos colectivos en procesos individuales o plurales. ante el temor de que con una correcta calificación del litigio hubiera que declararse la incompetencia para conocer en tales procesos de esas reclamaciones, con la consiguiente cesión de la competencia a las autoridades laborales y sindicales. El efecto de este comportamiento es la aparición de unas corrientes centrípetas que ensanchan de modo inadecuado cauces procesales previstos para dar tutela a intereses meramente singulares. La tramitación procesal que se dé a un conflicto individual no puede confundir su carácter. Los medios de

1958; F. CARINCI: *Il conflitto collettivo nella giurisprudenza costituzionale*, Giuffrè, Milano, 1971; I. SCOTTO: *Il diritto di sciopero*, Jandi Sapi Editori, Roma, 1958, páginas 23 y sigs.; «Proyecto de ley sobre relaciones de trabajo» en Gran Bretaña, R. T., número 32 (1970), págs. 323 y sigs., y núm. 33 (1971), págs. 413 y sigs., aprobada en 5-VIII-71; *Relaciones laborales en Inglaterra. Informe Donovan*, Z, Colección «Lee y discute», serie R, núm. 21, Madrid, 1971, págs. 22 y sigs y 98 y sigs. (también parcialmente reproducido en R. T., núm. 22, 1968, págs. 287 y sigs.); R. LATOURNERIE: *Le Droit français de la grève*, Sirey, París, 1972, especialmente págs. 316 y sigs.; GONZÁLEZ PALENZUELA: «Los sistemas de solución de los conflictos colectivos en el Derecho comparado», en *Los conflictos colectivos de trabajo*, Ed. Círculo de Estudios Jurídicos, Madrid, 1970, págs. 157 y sigs.

(77) Porque, y correlativamente, tampoco lo es el singular. Vid., así, RÍVERO LAMAS: «La conciliación judicial en los procesos laborales», en *Rev. Der. Proc. Iberoamericana*, núm. 1, de 1970, pág. 93, quien asegura que «la noción de conflicto individual no es... ni unívoca ni clara, dependiendo su concreción de las determinaciones de cada ordenamiento».

(78) En contra, vid. GARCÍA ABELLÁN en *El conflicto colectivo de trabajo en el Derecho español*, cit., especialmente págs. 509 y 512.

solución aplicados a un conflicto no constituyen índice suficiente para su identificación como colectivo o no. Por ello, Bayón Chacón ha tenido que denunciar que la buena doctrina no siempre es aplicable en España «donde la competencia ordinaria de la Magistratura de Trabajo hace considerar como conflictos individuales todos los que tengan simplemente la apariencia de tales» (79). «Así, una reclamación de un trabajador sobre diferencia de salarios en virtud de una pretensión de que se dé una determinada retroactividad a un convenio colectivo parece un conflicto individual (y en España puede ventilarse como tal ante la Magistratura de Trabajo), pero en el fondo es un conflicto colectivo, porque no se discute una obligación entre partes, sino el alcance de la norma que las regula» (80). A juicio del profesor y tratadista citado, las reclamaciones individuales siempre revisten un cierto carácter colectivo cuando se refieren a condiciones o circunstancias objetivas (81) o versan sobre «condiciones generales del trabajo o de las normas que las regulan» (82) o se originan en circunstancias referidas a la interpretación de una norma con carácter general para todos aquellos a quienes afecte (83).

Y ello, creemos, es debido a que el interés colectivo no puede ser monopolizado por la colectividad organizada, sino que incluso, como afirma Tarello, puede ser referido a una colectividad «rudimentaria» u «ocasional» (84). No depende su calificación como tal de la amplitud u organización del grupo de trabajadores.

Lo que ocurre es que tradicionalmente ha venido considerándose como interés colectivo en un cierto tipo, justamente el que venía actuado por los representantes sindicales a que ahora se refiere el Decreto de 22-V-70, y la jurisprudencia se ha acostumbrado a identificar proceso colectivo con conflicto colectivo, de modo que aplicaba a éste, para afirmarle, los requisitos

(79) BAYÓN CHACÓN: «Los conflictos colectivos de trabajo. Introducción», en *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, cit., pág. 19.

(80) *Ibidem*, cit., Op. cit., pág. 18.

(81) *Ibidem*, cit. *Actos de perfección de los conflictos de trabajo*, cit., pág. 196.

(82) *Ibidem*, cit. *Aspectos jurídico-formales de la génesis de los conflictos de trabajo*, cit., pág. 828, nota 13.

(83) *Ibidem*, cit. *Manual de Derecho del trabajo*, vol. II, cit., págs. 780 y 781.

(84) GIOVANNI TARELLO: *Teorie e ideologie nel diritto sindacale*, cit., pág. 30. Asimismo, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ: *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*, cit., pág. 27, quien asegura que la colectividad de trabajadores puede consistir en un «grupo organizado o no» o estar constituida «con independencia del conflicto o por razón del mismo». Un reciente e interesante estudio sobre la relación del Sindicato con el interés colectivo y el conflicto colectivo puede verse en PEDRO TENORIO: «Personalidad jurídica y sindicatos» (2.^a parte), en *Revista del Trabajo*, números 39-40, 1972, especialmente en págs. 31 y sigs.

que la ley de Procedimiento laboral y el Decreto citado exigen para la tramitación de aquél (85).

En la misma dirección se mueven autores como García Abellán (86), quien asegura que en el fundamento de la noción de conflicto, y junto al interés colectivo, debe existir como elemento el que la colectividad se haya constituido en parte litigiosa (87). Esto podrá predicarse del proceso colectivo, pero no del mero conflicto colectivo, que al igual que el plural o individual puede no estar interesado en acudir a ésta o a ninguna vía procesal para su satisfacción. Recuérdesse que el camino que fija el Decreto de 22-V-70 no es vinculante; sólo si se quiere actuar un paro o huelga el Decreto exige, para que no sea declarada ilegal, que se asuman ciertas cargas previamente. Sería erróneo entender que no hay más conflictos colectivos lícitos que los que acuden a los medios de solución que arbitra el Decreto tantas veces citado, y que la única solución válida para su composición sería la obtenida de los órganos sindicales administrativos o jurisdiccionales. Sin incidir en comportamientos ilegales, la vida de un conflicto colectivo puede desarrollarse por cauces ajenos a los establecidos *ad hoc* por la legislación vigente. Y uno de ellos puede ser, perfectamente, el que alguno o algunos de los implicados en el conflicto colectivo decidan interponer demanda ordinaria ante una Magistratura (88)

(85) Preferimos no hacer aquí ninguna cita particularizada de las sentencias del Tribunal Central de Trabajo y del Tribunal Supremo, por ser mucho más interesante y provechosa la lectura del trabajo de GONZÁLEZ ENCABO: «Cuestiones básicas sobre conflictos colectivos, con referencia a su enfoque por la jurisprudencia», en *Cuestiones de enjuiciamiento de Derecho de trabajo y de Seguridad Social*, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, Madrid, 1973, págs. 11 y sigs., donde aparece seleccionada, clasificada y comentada la doctrina de los indicados Tribunales sobre el tema. Más recientemente puede verse la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 30-I-74 (Ar. TCT, 406). A esta equivocada conclusión de la jurisprudencia pudiera contribuir el error sobre la naturaleza del Decreto de 22-V-70 que entre otros sostiene FERNÁNDEZ GONZÁLEZ al calificarla de norma procesal en «La regulación actual de los conflictos colectivos» (en *Los conflictos colectivos de trabajo*, cit., pág. 27).

(86) GARCÍA ABELLÁN: *Derecho de conflictos colectivos de trabajo*, I. E. P., Madrid, 1969, pág. 24.

(87) En la misma dirección se expresa el citado autor en *El conflicto colectivo de trabajo en el Derecho español*, cit., pág. 512, cuando afirma que la institución de los conflictos colectivos «subsiste por tener vida jurídica distinta e independiente, manifestada mediante el proceso colectivo de trabajo».

(88) Dificilmente podría actuarse así si se tratara de un conflicto de intereses (tal es la denominación más generalizada, y que adoptan ALONSO GARCÍA: *Derecho procesal del trabajo*, tomo I, «Conflictos colectivos», cit., pág. 49; ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 414; DIÉGUEZ CUERVO: *Deducción y solución de los conflictos laborales de intereses*, cit., *passim*, etc., aunque también son conocidos como económicos, novatorios o de novación de normas, sobre intereses o de reglamentación.

solicitando una sentencia favorable. La solución a ese conflicto personalizado no afecta formalmente más que a las partes (a diferencia del significado general y abstracto de la sentencia dictada en un proceso colectivo) (89), pero, a su vez, preordena mediata y extraprocesalmente el modo de composición del conflicto para el grupo, no por el sentido condenatorio o absolutorio de la decisión, sino por el contenido de las meras declaraciones, previas o finales, que se hayan emitido judicialmente (90). Allí donde pueda constatarse tal trascendencia colectiva debe declararse la presencia de un conflicto colectivo.

Refuerza lo hasta aquí dicho la posibilidad de que el colectivo, no deseando acudir al trámite que la ley de Procedimiento laboral señala para el conflicto colectivo, decida aceptar, como medio para satisfacer su interés, las declaraciones de carácter general que sobre la cuestión emita la Magistratura al resolver la o las referidas pretensiones individuales. Esta eficacia extraprocesal, fruto de la sumisión y vinculación previas, debe ser reconocida y valorada.

* * *

De lo hasta ahora dicho en este capítulo pueden obtenerse, parcialmente, y además de las ya expuestas, las siguientes conclusiones:

1.^a Ningún grupo, organizado o no, sindicalizado o no, puede excluir a otro en la defensa de su propio interés grupal.

2.^a La definición y asignación de competencias es misión del legislador, y en ningún caso puede ser patrimonio de un órgano de la Administración.

3.^a O se agiliza el acceso al proceso colectivo que establece la vigente legislación procesal, para que puedan ser tramitados por su cauce cualesquiera conflictos colectivos que se formalicen (91) o se

(89) Véase ALONSO GARCÍA: *Derecho procesal del trabajo*, tomo I, «Conflictos colectivos», cit., págs. 488 y sigs.

(90) Es claro que el interés colectivo no está constituido por el conjunto de los concretos beneficios, económicos o no, que espera cada uno de los miembros del grupo, sino que su noción se logrará «por abstracción, al tomar lo que de común tiene el conjunto de intereses individuales afectados» (RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ en *La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*, cit., pág. 27). Y precisamente, son los pronunciamientos meramente declarativos los que deciden si el elemento común de los intereses particulares es, según el juzgador, conforme o no a derecho.

(91) Con lo que además se evitaría el posible hecho del coetáneo funcionamiento de dos «jurisdicciones»: la contencioso-laboral en virtud de una demanda individual o plural, pero ordinaria, y la administrativa, fruto de la petición en legal forma de la

debe reconocer que en la actualidad se están sustanciando auténticos conflictos colectivos en procesos ordinarios plurales o individuales (92).

4.^a En todo caso, es preciso liberar la calificación de la naturaleza de un conflicto de los trámites procesales que en la práctica se utilicen para su solución.

IV

INSTRUMENTACIÓN PROCESAL NECESARIA PARA LA TUTELA DEL INTERÉS DE GRUPO AFECTADO

Ya se han expuesto las posibles razones de la existencia del número 1 del artículo 153 y de la limitación de su alcance; también se ha podido comprobar que las repercusiones que ciertos pronunciamientos tienen respecto de terceros en materia de Seguridad Social exige un trato procesal excepcional del principio de la irrecorribilidad que por razón de la calidad o cantidad de la reclamación les sería aplicables; pero es cierto también que esta justificación no es tan singular, ni la medida obedece a unas motivaciones tan específicas que sólo para el caso legalmente previsto pueda y deba adoptarse, sino que, por el contrario, la obligación de dar igual trato a supuestos análogos, evitando injustificadas discriminaciones, exige que allí donde exista un grupo de personas con un interés material de idéntica naturaleza al que exhibe el demandante en un proceso, por ser idénticas las posiciones jurídicas de aquéllos y éste en sus respectivas relaciones laborales, se tenga en cuenta esa afectación para autorizar la interposición del recurso de suplicación, si la reclamación formulada no pudiera lograr éste o el de casación según las reglas generales.

Si la Administración, al redactar el que sería Decreto 909/1966 de 21 de

declaración de un conflicto colectivo, que a su vez podría dar lugar a la jurisdicción contencioso-administrativa. Dualidad en todo caso, pernicioso y que ya ha sido puesta de relieve y criticada por ALONSO OLEA: «Extensión y límites de la jurisdicción de trabajo», en *Revista de Derecho Procesal*, núm. 2, de 1959, págs. 181 y sigs., y *La materia contenciosa laboral*, 2.^a edición, Instituto García Oviedo, Sevilla, 1967, págs. 94 y siguientes. Puede verse, también, MONTOYA MELGAR: *Jurisdicción y Administración de trabajo*, Ed. Tecnos, Madrid, 1970, págs. 64 y sigs.

(92) Y por ello adecuar la legislación procesal vigente a esta realidad, para no cegar la solución del conflicto colectivo, finalidad ésta a la que todo conflicto jurídico tiene desde el momento de su formalización.

abril tuvo que adecuarse a la ley de Bases de 28-XII-63, y no pudo extralimitarse de la materia de la Seguridad Social en las reformas procesales, justificado está su comportamiento en aquella fecha. Pero nunca puede servir esa justificación de base y fundamento para la inactividad posterior. El precepto al que nos referimos ha llegado hasta el texto procesal vigente de 17-VIII-74. El éxito parcial del número 1 del artículo 153 hubiera debido constituir una llamada de atención y un estímulo para proponer la extensión del beneficio a los casos análogos que quedaban excluidos, y para aliviar la serie de obstáculos que para su obtención imponía la ley.

No ha sido así y desconocemos los motivos.

Supongamos, y ello es perfectamente viable, que un trabajador presenta una reclamación, y que la Magistratura la estima, y que previos los pronunciamientos necesarios, condena al empresario demandado a que le abone una cierta suma de dinero. Tal reclamación no es susceptible de recurso y queda firme y por tanto susceptible de ejecución. Otro compañero del primero que se encuentra en idénticas circunstancias, y a la vista del éxito de éste, formula su propia petición ante la Magistratura, y sea porque el magistrado era distinto o porque la defensa del actor fue menos eficaz, obtiene una sentencia desestimatoria en la que se contrarían las declaraciones previas de la primera. Por su irrecurribilidad gana firmeza. Estas dos (que podrían ser más) sentencias contradictorias dictadas con ocasión de un mismo problema provocan una auténtica inseguridad jurídica que debe ser eliminada.

Es perfectamente válida, aplicable a nuestro caso, y justificadora de la solución que pretendemos la afirmación de que «La trascendencia económico-social de las sentencias laborales, recomienda la adopción de procedimientos que garanticen la unidad de la realización práctica del Derecho, evitando pronunciamientos contradictorios o que idénticas situaciones de hecho sean resueltas de modos diferentes» (93).

Si a través de un recurso, las partes defienden sus criterios, con la vista puesta en la reclamación formulada y en aquéllas que pueden formularse, el Tribunal Central de Trabajo podrá, adoptando una doctrina más ajustada a Derecho, si fuere posible, que la del juzgador *a quo*, resolver el litigio presente y al mismo tiempo las demandas aún no presentadas, con lo que, y habida cuenta del respeto que a las Magistraturas ofrecen las decisiones de este Tribunal, de este modo sí se lograría una economía verdadera de tiempo y de dinero.

(93) Conclusión sexta de la IV Comisión del III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo. Vid. en *III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, cit., vol. I, pág. 190.

Entiéndase bien que tal unificación de criterios sólo tendría vigencia respecto de las meras declaraciones, que no necesariamente de las declaraciones de condena o absolución, respecto de las cuales cada caso podría ofrecer circunstancias especificadoras determinantes. Lo que es lógico, dado que lo que afecta a terceros son sólo las declaraciones válidas para todos los miembros del grupo, y no el resultado concreto que de la aplicación de esa declaración a las específicas circunstancias del caso concreto pueda resultar y constituya el contenido del fallo de la sentencia individual.

La conclusión a destacar consiste en afirmar la susceptibilidad del recurso de suplicación frente a aquellas sentencias que conforme a las normas generales sean irrecurribles, si la cuestión litigiosa afecta a un grupo de personas ya estén relacionadas con el mismo demandado, o demandados, o con otras personas que, sin tal carácter procesal, adopten en las correspondientes relaciones jurídico-materiales, posición idéntica a la del demandado.

PRESUPUESTOS LEGALES A LA ADOPCIÓN POR EL LEGISLADOR DE TAL RECURRIBILIDAD

La incorporación al sistema legal, del derecho al recurso en los supuestos que hemos referido, comportaría un beneficio lógico-jurídico que, en la práctica, podría quedar sin contenido si no se tutelasen los riesgos que para el trabajador, o para el sujeto protegido por la Seguridad Social, comporta el uso indiscriminado de tal derecho por él o los demandados vencidos en juicio. La recepción de ciertas garantías complementarias, además de aportar un valor pragmático al derecho de recurrir que se postula, vendría a ofrecer una alternativa, a nuestro juicio, más completa y coherente que la que ha elegido la ley de Procedimiento laboral al concretar algunos principios rectores del enjuiciamiento laboral. Las cuatro cuestiones de las que vamos a ocuparnos tienen diferente importancia científica y práctica. En el desarrollo de las dos primeras se tratará de ofrecer al demandante-recurrido los medios necesarios para que la formalización y ulterior tramitación del recurso no vengan a perjudicar la situación que le ofrece la vigente legalidad. Y al dedicarnos a las dos últimas, nuestro interés se dirigirá a la tutela de la seguridad jurídico-procesal de las partes de modo que aquélla pueda hacerse más real, y a la defensa del *ius impugnationis*.

1. *Ejecución provisional de la sentencia*

Condicionante previo a la adopción por el legislador del criterio sustentado será el reconocimiento del derecho a la ejecutabilidad de la sentencia del magistrado de Trabajo que estime la pretensión del trabajador o sujeto protegido por la Seguridad Social, pese a que el empresario o entidad gestora o colaboradora (normalmente, pero no siempre, parte demandada) haya anunciado y formalizado el recurso de suplicación así autorizado. Y ejecutabilidad también de la resolución que hubiese reconocido al trabajador parte de lo pedido, y aunque éste recurra la sentencia en lo que le perjudica (94).

Naturalmente, sólo podemos predicar la ejecutabilidad de la sentencia cuando ésta contenga algún pronunciamiento condenatorio, pero no si es absoluta o si, congruente o incongruentemente, sólo contiene meras declaraciones, pues sabido es que únicamente son susceptibles de ejecución las sentencias de condena, pero no las constitutivas ni las meramente declarativas.

En la vigente legislación laboral española se concede tal derecho si bien lo sea sin carácter general, en los siguientes casos:

Cuando el trabajador haya obtenido sentencia favorable (excepto si el juicio hubiese sido por despido, o por accidente de trabajo si se hubiese reconocido el derecho a una renta) puede solicitar un anticipo de lo reconocido en dicha sentencia, según disponen los artículos 217 y siguientes de la ley de Procedimiento laboral y 3.º y siguiente de la ley de 10 de noviembre de

(94) A juicio de RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ (*La intervención del Estado en los conflictos colectivos de trabajo*, cit., págs. 243 y 244) el precepto que contiene el último inciso del artículo 148 de la ley de Procedimiento laboral «puede dar lugar a problemas muy graves» y a «situaciones irreversibles o de difícil modificación una vez producidas», por lo que entiende aconsejable la «suspensión de los efectos de la sentencia de la Magistratura hasta la resolución del recurso» en los «casos en que existiera claramente la posibilidad de admisión del recurso y, al mismo tiempo, la producción de perjuicios irreparables o situaciones de difícil moderación». Respetando tal opinión, a nosotros nos parece más grave el riesgo que comporta la dificultad de cercenar las posibilidades que la condenada recurrente tiene de abusar del derecho a recurrir y de defraudar el fin del instrumento impugnatorio, utilizándolo como medio dilatorio del cumplimiento de la sentencia en daño de los trabajadores. Por el contrario, entendemos que las normas que obligan a constituir depósito previo para poder recurrir se manifiestan, en ocasiones, insuficientes para disuadir de su formalización a quienes se apoyan en el recurso para obtener fines ajenos a la recta administración de justicia, y por ello, la ejecutabilidad de la sentencia parece adecuada y más conforme con la naturaleza del mandato en que aquélla consiste.

1942 (95). Si la sentencia favorable ha sido dictada en juicio por despido impropio (96) y el empresario la recurre, vendrá obligado a satisfacer a aquél la misma retribución que viniere percibiendo con anterioridad al hecho del despido, mientras dure la tramitación del recurso, según dispone el artículo 227 de la ley de Procedimiento laboral. Para el supuesto de que en sentencia se hubiese reconocido al demandante el derecho a percibir cualquier pensión o subsidio de la Seguridad Social, quien resulte condenado y quiera recurrir deberá previamente realizar los actos necesarios para que el favorecido por la sentencia reciba tal pensión o subsidio, de conformidad con lo establecido en los artículos 180 y 229 del mismo texto legal (97). También prevé la ley de Procedimiento laboral, en su artículo 230, que la sentencia que reconozca al trabajador, sus derecho-habientes o beneficiarios, el derecho al percibo de una pensión o de un subsidio, ha de ejecutarse provisionalmente aunque el recurrente sea uno de aquéllos y no el empresario o entidad condenada a su abono, si aquel al que la sentencia beneficia la impugna para que se dicte otra por el Tribunal Superior que les sea más favorable y acorde con sus peticiones. Finalmente, debe también tenerse muy en cuenta que el artículo 148 de la ley de Procedimiento laboral declara la ejecutabilidad (con error dice «ejecutiva») de las sentencias que se dicten en procesos por conflictos colectivos y sin perjuicio del recurso de alzada que frente a ellas pueda interponerse.

Estas manifestaciones parciales del principio cuya incorporación a los textos legales postulamos, no sirven para tutelar todos los derechos dignos de amparo. Un trabajador o sujeto protegido por la Seguridad Social puede tener una sentencia favorable que le reconozca derechos distintos de los previstos en el artículo 230, y que desee recurrir y al mismo tiempo ejecutar los pronunciamientos favorables de la sentencia.

(95) Los requisitos condicionantes de tal anticipo son realmente un serio obstáculo para su petición; si se tienen en cuenta la naturaleza y número de los datos e informes que se han de ofrecer y emitir, el tiempo que exige su tramitación y la tan exigua cantidad máxima que puede ser anticipada (3.000 pesetas), se podrá comprender que su petición sea muy excepcional y que el número de sus concesiones no justifique la permanencia de tal normativa.

(96) Recuérdese que la improcedencia del despido es una de las calificaciones que el magistrado ha de adoptar, opcionalmente, en la sentencia, según el artículo 102 de la misma ley, por lo que resulta inadecuado referirla al juicio. Con una interpretación literal —que rechazamos— podrían verse privados de este beneficio, quienes habiendo reclamado por haber sido despedidos, hubieran obtenido una sentencia por la que se declarase nulo el comportamiento empresarial.

(97) Para agilizar el trámite que prevé el párrafo 3.º del artículo 180, bueno sería dar exacto cumplimiento a lo ordenado en el 205, ambos de la ley de Procedimiento laboral.

Un despido ha obtenido una sentencia que le es favorable en la que se declara que el acto empresarial es improcedente, pero fija como hecho probado un salario mensual del trabajador inferior al que él cree haber demostrado en el juicio que percibía. Su interés para recurrir existe, pues la cantidad que se fije como salario predetermina, cuando menos, la cantidad que ha de recibir en concepto de salarios de tramitación (artículo 104 de la ley de Procedimiento laboral). Es dudoso que una vez recurrida la sentencia se pueda obtener la ejecución por la vía de apremio en la parte no impugnada, y que el recurrente tenga derecho a los salarios que prevé el artículo 227 por no poderse subsumir el supuesto de hecho real en el que prevé la norma.

Lo mismo se puede decir cuando pedida la condena del empresario al abono de una cierta suma dineraria, la sentencia del magistrado de trabajo, estime parcialmente la demanda y condene al abono de una suma inferior. Si el trabajador recurre, la sentencia tropezará con los mismos obstáculos que en el caso anterior se mencionaron, para ejecutar el pronunciamiento favorable o incluso para pedir el anticipo que se le concedería si hubiese recurrido el empresario, porque el artículo 3.º de la ley de 10-XI-42 (a que se remite el artículo 217 de la ley de Procedimiento laboral) no prevé tal supuesto.

Todos estos problemas se resolverían definitivamente si fuese aceptada por el legislador la conclusión 7.ª de la IV Comisión del III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo que afirmaba: «Los recursos no impedirán, en principio, la ejecución provisional de la sentencia, sin perjuicio de sistemas que garanticen el reintegro en caso de revocación de la sentencia» (98).

La autoridad de tal declaración y el prestigio del órgano de que emana, justifican mejor que nuestras palabras la necesidad de su aceptación por quienes tienen la facultad de emanar normas.

El derecho al reintegro (que ya en ocasiones no existe: verbigracia, artículos 227, 228 y 229 de la ley de Procedimiento laboral) podría regularse de modo que se minimizasen los daños al trabajador y al empresario, y mejorando la regulación existente en los artículos 222 y siguientes del texto citado.

No es rechazable la creación de un Fondo parecido al de Garantía Salarial, que se recoge en el artículo 27 del proyecto de ley de Relaciones laborales (99), que pudiera satisfacer el derecho de reintegro de los empresarios y entidades de la Seguridad Social.

Incluso, como razón última, téngase en cuenta que ningún gravamen nuevo

(98) Vid. en *III Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo*, cit., vol. I. página 190.

(99) Vid. en *Boletín Oficial de las Cortes*, núm. 1.410, de 31-I-75, págs. 34.280 y 34.281.

va a sufrir el empresario o la entidad correspondiente con la ejecutabilidad de las sentencias que, con el mecanismo previsto en este trabajo, se recurran. Partiendo de la legalidad existente, al ser firmes desde que se dictan por no ser susceptibles del recurso de suplicación (salvo lo dicho en el número 1 y siguientes del artículo 153 de la ley de Procedimiento laboral) tendrían que cumplirlas voluntariamente o por la vía de apremio.

2. Depósito previo para recurrir

No podrá ser tenido por interpuesto, válidamente, ni por tanto sustanciado, ningún recurso por los empresarios, entidades gestoras o colaboradoras, llámese al recurso de alzada o de suplicación, si previamente no aceptan las cargas procesales que para el recurso de suplicación establecen los artículos 154 (naturalmente, también, sólo frente a las sentencias condenatorias), 181 y complementarios de la ley de Procedimiento laboral. Respecto del primer artículo citado, sólo entendemos de aplicación la exigencia de depositar el 20 por 100 de la condena, puesto que el principal puede ser percibido directamente, por el demandante a través de la ejecución provisional en la forma a que nos hemos referido anteriormente.

Tampoco será de aplicación el artículo 180 porque, en su lugar, vendrán a serlo los encuadrados en la sección 2.^a del título primero del libro IV de la misma ley.

No se comprende por qué el citado texto legal ha excluido, bien que no expresamente, al recurso de alzada de las normas que sobre depósitos previos para recurrir se fijan en la propia ley de Procedimiento laboral, para los de suplicación y casación.

La realidad del hecho de que a través de los actuales procesos por conflictos colectivos regulados en los artículos 144 y sigs., no suelen ejercitarse pretensiones de condena, no puede ser considerada razón suficiente, pues de una parte esa posibilidad ya ha sido tenida en cuenta en el artículo 148 al ordenar la ejecutabilidad de la sentencia, y de otra la posible *praxis* sindical o administrativa «correctoras» de las pretensiones de las partes promotoras del conflicto, tendente a evitar las pretensiones de condena, si bien puede tener como finalidad lograr una plena operatividad del Decreto de 1970, no es menos cierto que obliga a plantear con posterioridad a la obtención de una sentencia meramente declarativa, tantas demandas individuales con pretensión de condena, como miembros constituyan el grupo, si el vencido se resiste a aceptar tal declaración judicial, viniendo, así, a hacerse ineficaz e inútil el último inciso del citado artículo 148 de la ley de Procedimiento laboral.

Queremos decir con ello que con frecuencia el conflicto colectivo laboral tiene consecuencias pecuniarias, y ahí suele residir el interés último del colectivo, y que, por tanto, pueda instarse la satisfacción del interés colectivo que comporte la condena del demandado. Si para ello es preciso interpretar de modo más ágil el Decreto de 1970, no vemos razón para que se retarde.

La exigencia del depósito previo que aquí proclamamos no queda supeditada a que se resuelva la cuestión planteada por la doctrina acerca de la naturaleza del recurso de alzada, y sobre su semejanza o no con el de suplicación. Sean o no de análoga naturaleza, lo cierto es que las mismas razones que obligaron al legislador a imponer el depósito previo al recurrente, en atención al demandante individual, existen y fundamentan su imposición como tal carga a quien quiera recurrir una sentencia que resuelva directa o indirectamente un conflicto colectivo.

La defensa de la norma autorizadora del recurso exige que se obstaculicen el abuso del derecho y el fraude a la propia norma (100).

3. *Recepción del hecho de la afectación a un grupo o de su negación en el "resultando de hechos probados"*

Sin el carácter de condicionante esencial que conferimos a los precedentes puntos, pero reconociendo su conveniencia e importancia procesales, postulamos que cuando la repercusión sobre el interés grupal del suplico de la demanda haya sido alegado y probado, o sólo lo primero, o, incluso sin serlo, se plantee el magistrado el tema como dudoso o fruto de su notoriedad, la apreciación judicial conste como hecho probado, y deba el juzgador exponer el proceso jurídico que haya seguido para subsumir, o rechazar tal subsunción, en el supuesto fáctico que contenga la norma que se postula (y de momento, al menos, en el que actualmente recoge el número 1 del artículo 153 de la ley de Procedimiento laboral) en el correspondiente considerando.

La norma que determina la procedencia o no de un instrumento impugnatorio es de derecho necesario. La competencia funcional de los órganos judiciales es tema que queda fuera de la disposición de las partes e incluso de los propios Tribunales, quienes deben vigilar su adecuada observancia. Un correcto entendimiento del principio de economía procesal, además, exige que ya los órganos de instancia traten de velar por el cumplimiento de las normas que establecen tal tipo de competencia.

(100) No nos extendemos sobre este punto por habernos ya dedicado a él en nuestro estudio *Los recursos contra las sentencias laborales...*, cit.

Por ello, en los cuatro supuestos que se refieren, se exige que el magistrado de Trabajo estudie con seriedad el tema de la repercusión de la pretensión individual o plural, después de valorar los instrumentos probatorios ofrecidos o por él aportados (101), y exteriorice, en la sentencia, sus apreciaciones y la valoración de las mismas.

Tales hechos son relevantes e influyentes, porque determinarán la posibilidad de recurrir o no contra la sentencia, y condicionan la existencia de un pronunciamiento por el Tribunal Central de Trabajo, por lo que, de conformidad con el criterio doctrinal y jurisprudencial, su afirmación deberá hacerse constar expresamente. En consecuencia, la apreciación judicial de que no se ha probado por las partes el hecho, o de que los medios de prueba atraídos *ex officio* al proceso ofrecen el mismo resultado, debe también hacerse constar. Aquí se estimará como probado «la no constancia del dato probatorio en cuestión» (102).

4. *Control del criterio judicial negatorio del hecho de la afectación o de la advertencia sobre la procedencia del recurso*

Cuestión que se deriva de la anterior es la relativa a la posibilidad o imposibilidad que el pretendido recurrente tiene de impugnar la declaración del magistrado de no haber quedado probado el hecho por aquél alegado, o el posible error en el razonamiento ofrecido para concluir que pese a la probanza del hecho alegado no es subsumible en el supuesto fáctico previsto en la norma. La misma duda puede plantearse cuando, pese a la alegación, no se ha afirmado ni negado el hecho por el juzgador, o cuando, por error, el magistrado reconoce la existencia del hecho pero no ofrece recurso alguno, no ofrece el que corresponde, o niega expresamente el de suplicación.

a) Si no se ha ofrecido ningún medio de prueba, es claro que sólo el criterio del magistrado decidirá si procede y, en su caso, si le es posible traerlos por su mandato al proceso; el comportamiento positivo es recomendable y encomiable si el juzgador tiene al menos alguna duda sobre su posibilidad; pero no es exigible conforme a la ley. No obstante no haberse propuesto ningún medio probatorio ni practicado ninguna ulterior diligencia *ex*

(101) El cauce procesal adecuado lo puede encontrar en las diligencias que prevén y regulan los artículos 87 y 88 de la ley de Procedimiento laboral.

(102) Vid. ALMAGRO NOSETE, en *Hechos probados y nulidad de la sentencia laboral*, cit., pág. 94.

officio, entendemos, con apoyo en el artículo 359 de la ley de Enjuiciamiento civil, que el magistrado deberá dar respuesta a tal alegación (con su correspondiente petición incluso presunta) afirmando o negando el hecho.

La omisión de la expresa aceptación o repulsa de la alegación de parte puede dar lugar a la anulación de la sentencia (103) con base en la constancia en el acta del juicio de la alegación hecha o, en su caso, de la protesta formulada por la falta de documentación de tal alegación, como viene a reconocer también el propio Tribunal Central de Trabajo (104).

b) Frente a una resultancia fáctica declarada como probada por el magistrado, y que a juicio del presunto perjudicado constituya un error de hecho, cabe el instrumento impugnatorio que para la suplicación establece el artículo 152, en su núm. 2, de la ley de Procedimiento laboral. Evidentemente, su prosperidad dependerá, ya en la base, de la constancia procedimental de las pruebas documentales o periciales practicadas; restricción de posibilidades que aún aumenta la doctrina del Tribunal Central de Trabajo (105).

(103) Récuerdese que es criterio jurisprudencial reiterado y constante que puede el Tribunal *ad quem ex officio* declarar la nulidad de la sentencia por faltar, o constar defectuosamente, en la relación de hechos declarados probados, datos esenciales y relevantes al proceso. Véanse las resoluciones que cita ALMAGRO NOSETE (Op. cit., en nota 1 en las págs. 67 y 68), así como la sugerida por este profesor, implantación de un nuevo motivo por quebrantamiento de forma comprensivo de las omisiones o deficiencias del resultando de hechos probados (Op. cit., pág. 117).

(104) Véase, *a sensu contrario*, lo dicho en la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 2-X-73 (Ar. TCT, 3,584). Es poco factible que ni siquiera se acepte la inclusión en el acta de la protesta, pero si así fuera tal comportamiento podría dar lugar a que se exigieran responsabilidades de superior trascendencia para el funcionario.

(105) Pues pese a la libertad de valoración de los medios probatorios que a sí mismo se atribuye, el Tribunal Central de Trabajo (así y por todas, vid. la sentencia de 22-V-74, Ar. TCT, 2,480), proclama, también, una serie de limitaciones, tales como la imposibilidad de volver a «examinar y valorar la totalidad de los elementos probatorios obrantes en autos» y que el error a denunciar a través del núm. 2 del artículo 152 «ha de aparecer con evidencia de los invocados elementos probatorios por sí mismos, sin necesidad de emplear argumentos, razonamientos o consideraciones de los que pretende deducirse el sentir del recurrente» (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 30-III-73, Ar. TCT, 1,520), o que «sólo de manera excepcional han de hacer uso los Tribunales Superiores de su facultad fiscalizadora sobre la apreciación que de la prueba pericial hagan los magistrados de instancia» (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 27-IX-73, Ar. TCT, 3,526; vid., también, las de 26-X-73, Ar. TCT, 3,134; 26-X-73, Ar. TCT, 4,144, y 7-XI-73, Ar. TCT, 4,379), o bien la de la elección, en caso de disparidad de diagnósticos, a favor del que sirvió de base a la reso-

Si hubiere precedido la denegación por el magistrado de alguno o todos los medios de prueba propuestos (106), o pese a la declaración de su pertinencia no hubiese permitido su práctica (107), podrá impugnarse por quebrantamiento de forma (108) la sentencia que se dicte, mediando la previa protesta, puesto que tales denegaciones producen indefensión (109). Asimismo si se acordara como diligencia para mejor proveer la práctica de un medio probatorio al objeto de esclarecer si se da o no el hecho de la repercusión o afectación grupal, pero luego no se practicara, la sentencia podría ser anulada (110).

c) Si se declara como probado el hecho alegado, pero se niega que sea subsumible en la *fattispecie* del núm. 1 del artículo 153, o de la futura norma, y, por tanto, se niega también el recurso, se podrá impugnar no el considerando (111) pero sí la decisión denegatoria del recurso, al amparo del número 1 del artículo 152, si se acepta la postura formalista del artículo 93 que considera parte del fallo la advertencia sobre la procedencia del recurso (o su negación). Pero si, con mejor criterio, se entiende que tal instrucción no puede constituir, ni realmente constituye (aunque en la práctica se venga aceptando el artículo 93), parte del fallo, y que, más bien, es un elemento ajeno a él que no puede vincular a las partes (112), tal instrumento legal desaparece y el medio de defensa de la parte se identifica con el utilizable en los supuestos en que se omita toda referencia al mismo o se incida en el error de indicar

lución impugnada (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 27-IX-73, Ar. 3.530)... o, finalmente, la que comprende todas y que responde al principio de elaboración jurisprudencial de la valoración conjunta de la prueba y la consiguiente inutilidad de su impugnación con base en elementos aislados de prueba (sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 19-I-73, Ar. TCT, 196, y de 1-III-74, Ar. TCT, 1.080).

(106) Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 8-I-74 (Ar. TCT, núm. 9).

(107) Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 24-IV-73 (Ar. TCT, 1.807), 14-I-74 (Ar. TCT, 97), 12-II-74 (Ar. TCT, 681), 26-II-74 (Ar. TCT, 979) y de 11-III-74 (Ar. TCT, 1.229).

(108) Al amparo del núm. 3 del artículo 152 de la ley de Procedimiento laboral.

(109) Evidentemente, al negarse la posibilidad de probar el hecho de la repercusión o trascendencia grupal de la demanda, se impide una declaración afirmativa del hecho y la consiguiente recurribilidad ante el Tribunal Central de Trabajo frente al fondo.

(110) Vid. sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 12-II-74 (Ar. TCT, 681) y 25-IV-74 (Ar. TCT, 1.924).

(111) Así, las sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 17-I-74 (Ar. TCT, 174), 14-II-74 (Ar. TCT, 757), 28-II-74 (Ar. TCT, 1.054), 14-III-74 (Ar. TCT, 1.322) y 28-V-74 (Ar. TCT, 2.580).

(112) Sobre este punto nos hemos ocupado en el trabajo ya citado *Los recursos contra las sentencias laborales...*

que no es procedente el recurso de suplicación, casos en los que, conforme ya expusimos en otro lugar, las partes gozan del mismo derecho que si la advertencia hubiera sido correcta, puesto que no es el juzgador *a quo* quien realmente concede el recurso, sino la propia ley, y el control de la validez, o no, de su invocación no corresponde a aquél sino al Tribunal *ad quem*.

d) No obstante, un problema grave se presenta. Si es claro que la omisión de la advertencia sobre el recurso procedente, o la indicación de que procede el de casación, no vinculan a aquella parte a la que se ha desestimado la petición de que se condenase al demandado al abono de la suma de 50.000 pesetas, porque es directamente aplicable el párrafo 1.º del artículo 153, y porque al Tribunal Central de Trabajo no puede vincularle tal información equivocada o inexistente del magistrado, no tan clara se presenta la solución cuando la pretensión no llega al límite de las 25.000 pesetas, o no es incluíble en los demás supuestos a los que la ley de Procedimiento laboral concede el derecho al recurso de suplicación.

Conforme a la redacción actual del núm. 1 del artículo 153 y en relación con el párrafo 3.º del artículo 76, sólo será procedente el indicado recurso cuando se haya alegado, y considerado probado, que la cuestión litigiosa afecta a... Si el magistrado de Trabajo no afirma la presencia de tales requisitos, ¿será inútil el intento de recurso?, y, lo que es más grave jurídicamente, ¿será imposible de rebatir su negación de la afectación a terceros? ¿Se constituye así el magistrado *a quo* en llave insustituible de la posibilidad de impugnar su propia sentencia?

Tal interpretación literal lleva a una conclusión contraria a la recta razón jurídica, y su admisión equivaldría, de modo tan patente como rechazable, a legalizar la arbitrariedad.

Por ello entendemos que cuando el recurso de suplicación se formalice al amparo del número 2 del artículo 152 de la ley de Procedimiento laboral, y salvo en el supuesto de que se trate de un fraude de la ley procesal, ha de entrarse en el estudio del mismo y entonces considerar la posible validez de las impugnaciones del recurrente contra el hecho declarado probado en forma negativa.

En base a la *lex data* podría afirmarse lo anterior partiendo de: Que el hecho previsto en el número 1 del artículo 153 debe alegarse, probarse, etc., en la instancia, pero sólo con la finalidad de que pueda captarlo el órgano *ad quem*. Que las previsiones del párrafo 3.º del artículo 76 no son condicionantes sino potestativas, y que en todo caso constituyen, a juicio del legislador, una carga poco pesada por la que pueda optar el presunto recurrente. Que de lo

que se trata es de que el Tribunal Central de Trabajo llegue a la conciencia de su realidad, sea porque la afirma (ya se vio que tenía carácter vinculante) el magistrado de Trabajo, o porque el propio Tribunal Central de Trabajo, pese y frente a la omisión o negativa (no vinculantes) de aquél, puede, a instancia de parte, y con apoyo en lo que conste en los autos, afirmar la presencia de un supuesto comprendido en el círculo de su competencia.

JESÚS GONZÁLEZ VELASCO