

LA LEGITIMACIÓN ACTIVA DE LAS COMISIONES REPRESENTATIVAS DE TRABAJADORES ELEGIDAS “AD HOC” EN LA IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL DESPIDO COLECTIVO

Francisco Andrés Valle Muñoz
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Acreditado a Catedrático de Universidad
Universitat Pompeu Fabra

Abstract

En el presente estudio se analiza la legitimación activa que tienen las comisiones de trabajadores elegidos democráticamente (en defecto de representantes legales en la empresa), a la hora de interponer una demanda por despido colectivo.

In this study we analyze the capacity of the democratically elected worker committees (in the absence of trade union representatives in the company) to bring judicial proceedings for collective dismissal.

Title: The active legitimation of the workers committees in the judicial process of collective dismissal.

Palabras clave: legitimación activa, comisión de trabajadores, proceso judicial, despido colectivo.

Keywords: active legitimation, workers committees, judicial process, collective dismissal.

Sumario

1. Delimitación de la materia objeto de estudio.
2. La justificación de la legitimación activa de las comisiones “ad hoc” en la impugnación judicial del despido colectivo.
3. Valoraciones sobre la argumentación justificativa de la legitimación activa de las comisiones “ad hoc” en la impugnación judicial del despido colectivo.

1. Delimitación de la materia objeto de estudio

El proceso judicial de impugnación de despido colectivo por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, o derivadas de fuerza mayor, se halla previsto en el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS)¹, cuyo apartado primero atribuye legitimación activa en la interposición de demandas de despido colectivo a los representantes legales de los trabajadores y a los representantes sindicales².

Sin embargo, las recientes reformas legislativas en materia laboral³, han introducido en nuestro ordenamiento jurídico, una modalidad específica de representación de los trabajadores en la empresa denominada comúnmente “comisión ad hoc”, que permite paliar los supuestos de inexistencia de representantes legales o sindicales que puedan negociar con el empresario ciertas decisiones, entre las que está, por lo que aquí interesa, la relativa a los despidos colectivos.

De modo que el artículo 51.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), señala en su segundo párrafo, que en materia de despidos colectivos, la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá “a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo”. Siendo ello así, el artículo 41.4 ET en su letra a) dispone, literalmente que: “[e]n el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su

¹ Véase sobre esta modalidad procesal: TASCÓN LOPEZ, R., “La impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral (El Derecho del Trabajo en su laberinto)”, *Estudios Financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos* nº 353-354, pág. 5 y ss. LOUSADA AROCHENA, J.F., RON LATA, R.P., “La modalidad procesal de despidos colectivos”, *Diario La Ley*, nº 7863, 2012. DURAN LOPEZ, F., “Modalidades procesales extintivas: extinciones objetivas y despidos colectivos”, en AA.VV. *Lecciones de Jurisdicción Social*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, pág. 459 y ss. MANEIRO VAZQUEZ, Y., “La nueva modalidad procesal de despido colectivo tras la reforma laboral de 2012”, *Actualidad Laboral* nº 3, 2013.

² Y así, señala expresamente el artículo 124.1 de la LRJS que: “La decisión empresarial podrá impugnarse por los representantes legales de los trabajadores a través del proceso previsto en los apartados siguientes. Cuando la impugnación sea formulada por los representantes sindicales, éstos deberán tener implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo”.

³ Concretamente: el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, así como la Ley 35/2010 de 17 de septiembre; el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, así como la posterior Ley 3/2012, de 6 de julio; y recientemente la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, normas todas ellas que han incidido en los preceptos aquí analizados. Sobre la evolución legislativa de esta comisión, véase también: ROMERO BURILLO, A.M., “El procedimiento de modificación de condiciones de trabajo de carácter colectivo regulado en los artículos 40.2 y 41.4 del ET tras la reforma laboral de 2012”, en AA.VV. *Las reformas del Derecho del Trabajo en el contexto de las crisis económicas. La reforma laboral de 2012*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, págs. 717 y ss.

representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente...”.

Estamos por tanto ante un órgano de representación extraordinaria, dado que solo se admite su constitución con carácter subsidiario, en defecto de los mecanismos de representación legal o sindical “ordinarios”. Además, es un órgano que puede calificarse de especializado en la medida en que tiene por competencia exclusiva la negociación de los despidos colectivos que forzosamente ha de iniciarse con la representación empresarial, al amparo de lo dispuesto en el artículo 51 del ET⁴. Y la composición de la comisión, con un máximo de tres miembros, resulta razonable teniendo en cuenta que difícilmente se puede hablar de comisión si sólo la conforma un miembro, y porque la composición de dos representantes puede resultar problemática (en caso de empate), al exigirse la adopción de acuerdos por mayorías.

Sin embargo, a la hora de acomodar las reglas procesales a las sustantivas, el artículo 124.1 de la LRJS no ha tenido en cuenta en la identificación de los sujetos legitimados activamente para interponer la demanda judicial de despido colectivo, a esta específica representación “ad hoc” de los trabajadores, limitándose a mencionar a los representantes “clásicos”, esto es, a los representantes legales y a los sindicales. Ello podría llevar a la errónea conclusión de que si bien tales representaciones tienen legitimación para negociar con el empresario durante el período de consultas, carecerían sin embargo de ella para demandar en el proceso de despido colectivo, por cuanto el artículo 124 de la LRJS no les reconoce tal posibilidad.

Por ello, ante esta falta de previsión en la norma procesal laboral, se genera la incógnita de determinar si estas representaciones colectivas elegidas “ad hoc” por los trabajadores, tienen o no legitimación activa en la interposición de demandas judiciales de despidos colectivos. Materia ésta a la que se van a dedicar las siguientes páginas y a la que hay que dar, como se justificará a continuación, una respuesta positiva.

⁴ Véase: GUTIERREZ PEREZ, M., “La flexibilidad interna y externa negociada: el papel de los representantes de los trabajadores en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, descuelgue salarial y despido colectivo”, en AA.VV. *El nuevo derecho de la negociación colectiva*, ed. Tecnos, Madrid, 2013, pág. 221 y ss. ALFONSO MELLADO, M.C., “Las actuaciones para incrementar la flexibilidad interna”, en AA.VV. *La Reforma laboral en la Ley 35/2010*, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pág. 112 y ss. GARCÍA PERROTE ESCARTIN, I., “Medidas de flexibilidad interna: movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo”, en AA.VV. *La Reforma del Mercado de Trabajo*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2010, pág. 158 y ss. CRUZ VILLALÓN, J., “La flexibilidad interna en la reforma laboral de 2010”, en AA.VV. *La reforma del mercado de trabajo y la Ley 35/2010*, ed. La Ley, Madrid, 2010, pág. 156 y ss.

2. La justificación de la legitimación activa de las comisiones “ad hoc” en la impugnación judicial del despido colectivo

Tanto la doctrina científica⁵, como la doctrina judicial⁶, y recientemente la jurisprudencia⁷, han reconocido abiertamente la legitimación activa de estas comisiones representativas de trabajadores en base a numerosos argumentos jurídicos, para concluir que dicha comisión ha de ser incluida en el concepto de representación legal, a los efectos del artículo 124 de la LRJS, por resultar elegidos sus miembros, también conforme a las previsiones “legales” contempladas en los artículos 51.2 y 41.4 del ET. Varios son los argumentos que se han utilizado:

El primero de ellos es un argumento de índole constitucional, y es que una interpretación literal y estricta del artículo 124.1 de la LRJS que impidiera la impugnación de las decisiones empresariales de despidos colectivos en las empresas o centros de trabajo que carecieran de representación legal o sindical supondría, pura y simplemente, vaciar de contenido el derecho a la tutela judicial efectiva que los trabajadores pueden tener desde un punto de vista colectivo.

Una interpretación que negara la legitimación activa a estas comisiones (ante la falta de previsión en la norma procesal laboral), podría desvirtuar por completo el período de consultas exigible en todo procedimiento de despido colectivo, en tanto que sobre él planearía la amenaza de que, de no alcanzarse un acuerdo con dicha comisión “ad hoc”, la decisión de la empresa devendría irrevocable, y sólo estaría pendiente de las eventuales acciones individuales de los trabajadores afectados, acciones judiciales que tienen una finalidad distinta y sirven para tutelar intereses no comparables con los que el proceso judicial de despido colectivo, intenta dar solución.

No sería por tanto factible admitir que la dinámica y el alcance de los instrumentos de defensa y de conflicto entre las partes sean distintos, según se haya constituido o no representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo. Ello significaría, pura y simplemente, negar la posibilidad de impugnar judicialmente los despidos colectivos en aquellas empresas que carecieran de representación legal o sindical de los trabajadores.

⁵ MARÍN MORAL, I., “La legitimación activa de una comisión de trabajadores en la impugnación de un despido colectivo y causas de nulidad”, *Aranzadi Social, Revista Doctrinal* nº 6, 2012, pág. 61 y ss. CAVAS MARTINEZ, F., El procedimiento de impugnación del despido colectivo tras la reforma laboral de 2012, *Aranzadi Social, Revista Doctrinal* nº 2, 2012, pág. 15 y ss.

⁶ STSJ de Cataluña de 23 de mayo de 2012 (AS 2012/1049).

⁷ STS de 18 de marzo de 2014 (AS 2014/1828).

Un segundo argumento deriva de la interpretación sistemática y literal de distintos apartados del propio artículo 124 de la LRJS, al estipular las reglas de legitimación activa, pero también pasiva, en este tipo de procesos.

El apartado tercero de dicho precepto contempla la posibilidad de que el empresario pueda impugnar judicialmente el despido colectivo con la finalidad de que se declare ajustada a derecho su decisión extintiva, y en consecuencia, le otorga legitimación activa en un supuesto en que, lógicamente, se ha de partir de la falta de acuerdo durante el período de consultas. Y siendo ello así, en el caso de no existir representación legal o sindical en la empresa, los únicos posibles demandados han de ser los integrantes de la comisión “ad hoc”, en calidad de tal, puesto que de no aceptarse tal conclusión, no podría entablarse la relación jurídico-procesal⁸.

Y de igual modo se deduce de lo dispuesto en el apartado cuarto del precepto en cuestión, cuando afirma que en caso de que el período de consultas regulado en el artículo 51 del ET hubiera finalizado con acuerdo: “también deberá demandarse a los firmantes del mismo”. Con ello el artículo 124.4 de la LRJS determina nuevamente a los legitimados pasivamente en caso de que se alcanzase un acuerdo y se refiere a los “firmantes”, quienes, en un supuesto como el ahora analizado, serían la empresa y la comisión “ad hoc”⁹.

Un tercer argumento deriva de la función llevada a cabo por dicha representación de trabajadores elegida “ad hoc” en la tramitación del despido colectivo frente al empresario. El propio artículo 51.2 del ET y el artículo 41.4 del ET, le atribuye toda capacidad, sin limitaciones, para negociar, acordar o no acordar con la empresa los despidos colectivos.

Siendo ello así, carecería de sentido que el legislador sustantivo le otorgara capacidad para negociar con el empresario, e incluso para extinguir los contratos de trabajo, y, sin embargo, le negara capacidad para impugnar judicialmente y de forma colectiva la decisión extintiva empresarial. Admitir ello sería tanto como aceptar una diferenciación no querida ni deseada por el legislador entre las distintas representaciones legales, para poder accionar judicialmente bajo esta modalidad procesal.

Hemos de tener en cuenta que estamos ante un proceso cuyo objeto es la impugnación judicial del despido colectivo llevado a cabo por la empresa. Despido en cuya negociación ha formado parte activa la comisión de representantes elegida por la

⁸ Véase: LUJAN ALCARAZ, J., TARRAGA POVEDA, J., “Legitimación activa en la nueva modalidad procesal de despidos colectivos”, *Aranzadi Social, Revista Doctrinal* n° 2, 2012, pág. 399 y ss.

⁹ Véase: AZAGRA SOLANO, M., “Despido colectivo: comunicación de la decisión a los representantes de los trabajadores”, *Revista Aranzadi Doctrinal* n° 4, 2014, pág. 153 y ss.

plantilla conforme a lo previsto expresamente por el propio ET para los supuestos en que no existe representación legal o sindical de los mismos. De modo que excluir de la legitimación activa en el proceso de despidos colectivos a dicha comisión de representantes, carecería de toda lógica, al privar a quien se ha conferido la representación del conjunto de trabajadores en la fase de negociación del despido colectivo, la posibilidad de impugnarlo también judicialmente¹⁰.

Un último argumento, parte de la interpretación de la Exposición de Motivos del Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, a la hora de justificar la modificación legislativa del proceso de despido colectivo. Según la misma: “esta nueva modalidad procesal tendrá el carácter de preferente y de urgente y viene caracterizada por atribuir a los Tribunales Superiores de Justicia y a la Audiencia Nacional el conocimiento en primera instancia de la impugnación por parte de los representantes de los trabajadores del despido colectivo”. Para el legislador se trataría de una acción procesal preferente y privilegiada por cuanto permite una respuesta judicial única y rápida, en interés de todos los afectados (empresas y trabajadores), lo que ayuda a interpretar de manera extensiva los criterios de legitimación activa de la modalidad procesal.

Según los anteriores argumentos, a los efectos del proceso judicial de impugnación del despido colectivo previsto en el artículo 124 de la LRJS, el concepto de representación de los trabajadores, se perfila de manera específica con inclusión de todos los entes colectivos de representación previstos en el artículo 51.2 del ET, incluidas las comisiones representativas elegidas “ad hoc”, que asumen la representación de los trabajadores cuando no existen representantes legales o sindicales en la empresa, porque a ellas la ley también les confiere capacidad de negociación y de suscripción de acuerdos con el empresario, ostentando a tales fines, también la representación de los trabajadores¹¹.

La referencia literal a los “representantes legales de los trabajadores”, no permite inferir, por sí misma, la voluntad excluyente del legislador procesal respecto a la comisión a la que, precisamente, ha querido conferir dicha representación en el procedimiento de despido colectivo contemplado en el artículo 51 del ET. Estamos por tanto, ante un tipo de representación que ha de incluirse necesariamente en el concepto de representación “legal”, no solamente porque aparezca reconocida expresamente en la ley sustantiva, esto es, en el artículo 51.2 del ET, sino porque estas comisiones de representación “ad

¹⁰ Véase: TALENS VISCONTI, E.R., “Las consultas en los despidos colectivos tras la reforma laboral de 2012: ¿un nuevo modelo de negociación?”, *Estudios Financieros. Revista de Trabajo y Seguridad Social: comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 370, 2014, pág. 147 y ss.

¹¹ STSJ de Cataluña de 23 de mayo de 2012 (AS 2012/1049).

hoc” forman parte de lo que genéricamente dicho precepto enumera como representación de los trabajadores.

3. Valoraciones sobre la argumentación justificativa de la legitimación activa de las comisiones “ad hoc” en la impugnación judicial de los despidos colectivos

Los argumentos antes expuestos pueden ser objeto de reflexiones y de valoraciones que, sin embargo, no impiden validar plenamente la interpretación efectuada por los tribunales y por la doctrina científica, a la hora de admitir la legitimación activa de este tipo de representaciones a la hora de interponer judicialmente la demanda de despido colectivo.

Una primera reflexión está relacionada con la argumentación que incluye a las representaciones de los trabajadores elegidas “ad hoc” para la negociación de un despido colectivo, dentro del concepto más genérico de representación “legal”, cuando, desde un punto de vista conceptual, nos encontramos ante realidades bien distintas. Y es que, como es sabido, en nuestro ordenamiento jurídico existe un doble canal de representación de los trabajadores en la empresa: el legal o unitario, y el sindical¹².

La representación legal la conforman tanto los delegados de personal como los miembros del comité de empresa, los cuales son elegidos directamente por los trabajadores del centro de trabajo mediante un procedimiento electoral. Como tales, representan los intereses de todos los trabajadores frente al empresario (estén afiliados o no a ningún sindicato), y no es requisito necesario que dicha representación sea sindical. Se trata de un tipo de representación prevista en los artículos 62 y siguientes del ET, con un mandato de cuatro años, siendo una de sus funciones la de ejercer acciones judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros (artículo 65.1 del ET), incluida la acción de despido colectivo (artículo 124.1 de la LRJS).

El segundo canal de representación de los trabajadores en la empresa en el sistema español, y en contraste con el anterior, es de naturaleza estrictamente sindical. Es decir, es el sindicato, a través de la prolongación de su propia organización, el que está presente en el propio centro de trabajo a través de dos órganos: la sección sindical y el delegado sindical. La sección sindical agrupa a todos los trabajadores de una empresa afiliados a un determinado sindicato, y el delegado sindical es aquel trabajador afiliado que representa a todos los efectos a la sección sindical. En consecuencia, el

¹² Véase sobre el tema: CASAS BAAMONDE, M.E., ESCUDERO RODRIGUEZ, R., “Representación unitaria y representación sindical en el sistema español de relaciones laborales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 17, 1984, pág. 51 y ss. CUEVAS LOPEZ, J., *Estructura y función de la representación colectiva de la empresa*, ed. Aranzadi, Navarra, 1982.

establecimiento de este segundo canal de representación no viene condicionado por la existencia de un previo proceso electoral, y sus funciones representativas no se refieren a la totalidad de los trabajadores del centro sino solamente a los afiliados al sindicato. Se trata de una representación prevista en los artículos 8 y siguientes de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical (en adelante LOLS). Y en este punto, el artículo 124.1 de la LRJS permite a los representantes sindicales la impugnación judicial del despido colectivo, siempre que éstos tengan implantación suficiente en el ámbito del despido.

Ciertamente, ninguna de estas normas contempla ni otorga la posibilidad de atribuir una representación estable a otro tipo de estructuras o formaciones en defensa de los intereses de los trabajadores o de los afiliados a un sindicato. Y si bien es cierto que nada obsta a que los trabajadores puedan elegir otras formas de representación, sus actos quedarían sometidos al régimen jurídico de las mismas, por lo que la argumentación esgrimida de equiparar la representación legal y la sindical con las comisiones de representación de los trabajadores elegidas “ad hoc”, no puede “a priori”, aceptarse sin más¹³.

Estamos ante un mecanismo de representación subsidiario, que opera en defecto de representación legal y sindical, para unos supuestos tasados, y con una finalidad muy concreta, como es la negociación de acuerdos con el empresario en ciertas materias como el despido colectivo. Y precisamente porque no pueden ser identificados como órganos de representación legal ni pueden ser incluidos en los mismos, cabe acudir a dos argumentos adicionales que justificarían la legitimación activa de estas comisiones en la impugnación judicial de los despidos colectivos.

El primer argumento viene de la mano del propio concepto de legitimación procesal previsto en el artículo 17.1 de la LRJS, según el cual: “los titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo, podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las leyes”. Como es bien sabido, la legitimación procesal hace referencia a la titularidad de un derecho o de una relación jurídica y significa básicamente que se ha de tener una especial relación con el objeto del litigio, pudiendo definirse como la aptitud para ser parte de un proceso concreto, bien como demandante o como demandado.

Y siendo ello así, resulta obvio que las comisiones representativas elegidas “ad hoc” que asumen la representación de los trabajadores cuando no existen representantes legales, tienen legitimación activa plena en los procesos de despido colectivo en los

¹³ MARÍN MORAL, I., “La legitimación activa de una comisión de trabajadores en la impugnación de un despido colectivo y causas de nulidad”, *Aranzadi Social, Revista Doctrinal*, nº 6, 2012, pág. 61 y ss.

términos establecidos en el artículo 51.2 del ET, al ostentar un auténtico derecho subjetivo, así como un auténtico interés real y efectivo, más allá del mero cautelar, para interponer este tipo de demandas.

El segundo argumento viene de la mano del llamado principio “pro actione”, principio que no ha sido tenido en cuenta como argumento a la hora de justificar la legitimación activa de estas comisiones “ad hoc”. El principio “pro actione”, o “favor actionis”, es un criterio hermenéutico elaborado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y que impone a los órganos jurisdiccionales, incluidos los del orden social, la necesidad de interpretar los requisitos formales previstos en las normas procesales laborales en el sentido más favorable para la efectividad del derecho a la tutela judicial efectiva. A través de dicho principio se impide que determinadas interpretaciones de los requisitos establecidos legalmente para acceder al proceso, obstaculicen injustificadamente el derecho a que un órgano judicial conozca o resuelva en derecho sobre la pretensión a él sometida¹⁴.

Desde esta perspectiva los órganos jurisdiccionales del orden social están obligados a interpretar las normas procesales de manera razonable y razonada, sin ambigüedades o arbitrariedades, y en sentido amplio y no restrictivo, de modo que no serán admisibles aquellas decisiones judiciales que por su rigorismo, por su formalismo excesivo o por cualquier otra razón, se revelen desfavorables al derecho a la tutela judicial efectiva¹⁵.

Respecto a la manifestación de este principio en materia de legitimación procesal hay que tener en cuenta que la doctrina sobre el derecho de acceso al proceso garantizado por el artículo 24.1 de la Constitución Española (CE), alcanza especial relieve en el orden social cuando la inadmisión se basa en la falta de legitimación activa, pues al conceder el artículo 24.1 de la CE el derecho a la tutela judicial efectiva a todas las personas que sean titulares de derechos e intereses legítimos, está imponiendo a jueces y tribunales, la obligación de interpretar con amplitud las fórmulas empleadas por las leyes procesales sobre la legitimación activa¹⁶.

¹⁴ STC 36/1997, de 25 de febrero; STC 145/1998, de 30 de junio; STC 35/1999, de 22 de marzo; STC 158/2000, de 12 de junio; STC 16/2001, de 29 de enero.

¹⁵ STC 38/1998, de 17 de febrero; STC 1/2007, de 15 de enero; STC 52/2007, de 12 de marzo; STC 148/2007, de 18 de junio; STC 159/2007, de 2 de julio; STC 172/2007, de 23 de julio; STC 26/2008, de 11 de febrero; STC 75/2008, de 23 de junio.

¹⁶ Véase: BLAT GIMENO, F., “El acceso al proceso”, en AA.VV. *El proceso laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, ed. CGPJ, Madrid, 1996, pág. 81 y ss. GARCIA BLASCO, J., “Tutela judicial efectiva y doctrina del Tribunal Constitucional: el derecho al proceso laboral”, *Actualidad Laboral* Tomo II, 1989, pág. 393 y ss. GIMENO SENDRA, V., “El Derecho a un proceso laboral con todas las garantías”, en AA.VV. *El proceso laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, ed. CGPJ, Madrid, 1996, pág. 329 y ss. SAEZ LARA, C., *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*, ed. Thomson Civitas, Madrid, 2004, pág. 90 y ss.

En este punto no puede olvidarse la especial posición que el trabajador tiene en el proceso laboral como sujeto legitimado activamente, o como sujeto representado a través de órganos creados legalmente, y es que un rasgo identificativo del proceso laboral frente al civil consiste en ser el primero un instrumento de garantía de los derechos de los trabajadores frente al empresario, por lo que, la interpretación favorable a la legitimación activa de estas comisiones de representación “ad hoc” de los trabajadores para la defensa jurídica de sus derechos, encuentra pleno acomodo en el artículo 24.1 de la CE¹⁷ en base al principio “pro actione”.

¹⁷ BAYLOS GRAU, A., “La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva”, *Derecho Privado y Constitución* nº 4, 1994, pág. 107 y ss.