

NOVEDADES EN CUANTO A LA INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN LAS MODALIDADES PROCESALES EN LA LEY 36/2011, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

Hilda Irene Arbonés Lapena

Abogada del Gabinete Jurídico de CC.OO

Profesora del Centro de Estudios e Investigaciones jurídicas

RESUMEN

Una de las novedades significativas de la Ley 36/2011, de 10 de Octubre, es la ampliación de la legitimación procesal del sindicato. Dicha ampliación se articula principalmente a partir del nuevo y amplio redactado que se hace del apartado 2 del artículo 17 de la citada Ley, a través del artículo 151.6 dentro de la nueva modalidad de impugnación de actos administrativos, y finalmente a través de las novedades introducidas en las modalidades de conflicto colectivo, especialmente en cuanto a la ejecución, y de tutela de derechos fundamentales.

Este artículo pretende realizar una primera aproximación al nuevo régimen jurídico, poniendo de manifiesto algunos de los problemas interpretativos de los muchos que sin duda se van a plantear.

SUMARIO

I.- Legitimación del sindicato antes y después de la LRJS: la defensa del interés que le es propio.

II.- Legitimación del sindicato para actuar

II.I.- El sindicato como persona jurídica

II.II.- Actuación del sindicato en defensa de sus competencias legales y constitucionales.

II.III.- El sindicato y los procesos electorales

II.IV.- El conflicto colectivo

III.- Novedades en el proceso de conflicto colectivo.

III.1.- Rasgos del proceso de conflicto colectivo

III.2.- Legitimación activa

III.3.- Legitimación pasiva

III.4.- Novedades en cuanto a las sentencias de conflictos colectivos

III.5.- Novedades en cuanto a la ejecución de sentencias

III.5.1.- Características de las sentencias

III.5.2.- Procedimiento de ejecución de sentencias

III.5.3.- Legitimación activa para solicitar ejecución

III.5.4.- Legitimación pasiva

IV.- Demanda de tutela de derechos fundamentales

V.- Otras novedades

I.- Legitimación del sindicato antes y después de la LRJS: la defensa del interés que le es propio

El tema de la legitimación, se encuentra regulado en el artículo 17 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en adelante LRJS, cuyo primer apartado se mantiene con el mismo redactado: *“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”*.

En cambio, el segundo apartado viene a elevar a rango de Ley lo que ha venido recogiendo la doctrina del Tribunal Constitucional –TC- y del Tribunal supremo –TS-. Así pues, en éste segundo párrafo se añade: *“Podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retrotraer el curso de las actuaciones”*.

Esta primera ampliación, genera cuestiones como son el hecho de si los sindicatos podrán personarse y ser tenidos como parte en todos los procesos; en principio podríamos decir que no, simplemente lo podrían hacer en aquellos casos en los cuales esté en juego el interés colectivo. Por otro lado, la intervención del sindicato, ¿lo es en condición de parte, y por tanto, con plena capacidad? Entenderíamos que sí, dado que si el operador social interviene cumpliendo todos los requisitos exigidos, en los supuestos que un tercero o un trabajador presentase una demanda, el sindicato vendría a ser parte a todos los efectos, incluso si el tercero o trabajador desistiese del pronunciamiento o decidiese no recurrirlo; el sindicato podría seguir adelante con el procedimiento.

En definitiva, podemos extraer que **no existe legitimación** cuando lo que se discute son los intereses estrictamente individuales de los trabajadores. (*Ad exemplum*, el caso de una demanda presentada por un representante legal de los trabajadores, que lo que esta solicitando es que en su crédito horario no se ha incluido un determinado complemento). Bien, pues en estos casos, salvo prácticas antisindicales, no parece que vaya a haber un interés colectivo. En cambio **sí existe legitimación** cuando el objeto de la *litis* sea el interés colectivo de los trabajadores, aunque la demanda sea individual. (*Ad exemplum* demandas que presenten representantes legales de los trabajadores por limitación en el crédito horario, en tanto que la afectación del crédito horario puede afectar a los intereses colectivos de los trabajadores). En estos casos, sí que debería tener el sindicato legitimación. Por tanto, no se trata tanto de si el sindicato tiene interés o no, sino de que haya afectación de los intereses colectivos de los trabajadores.

Las innovaciones del artículo 17.2 LRJS, no terminan aquí, ya que se incluye otro párrafo que contiene: *“En especial, en los términos establecidos en esta Ley, podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres hombres en todas las materias atribuidas al orden social”*. De nuevo ésta nueva redacción comporta unas dudas en cuando al tipo de modalidad procesal que se debe aplicar. ¿Debe aplicarse para estos casos la modalidad de conflicto colectivo?, la legitimación del sindicato está conectada, como se contiene *ut supra*, en el artículo 17.2 LRJS y por tanto, no es exigible la implantación de un nexo causal, ya que la ley textualmente dice “de conformidad con lo establecido en la modalidad

procesal”, en consecuencia, se deberá estar a la modalidad procesal de conflicto colectivo.

En lo referente a la legitimación de los sindicatos en los supuestos de infracción del derecho a la no discriminación por razón de género, incluido también en este nuevo segundo apartado *in fine* del artículo 17.2 LRJS: “y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social”, cabe destacar:

1.- Que la LRJS sólo se refiere a la no discriminación por razón de género, y se obvian las otras formas de discriminación. En todo caso, parece claro que la ley exige que este tipo de demandas se articulen por conflicto colectivo, aunque hace surgir la duda entre si la demanda debe ser la de tutela de derechos fundamentales o la de conflicto colectivo. Para el caso de demanda de tutela, el sindicato sólo tiene representación a efectos de sus afiliados, con independencia de su capacidad de actuación e intervención como coadyuvante, por tanto parecería lógico entender que en demandas de vulneración de derechos fundamentales, el sindicato pueda actuar en nombre de sus afiliados a través de la demandas de tutela de derechos fundamentales, pero para el caso de los trabajadores en general, deberá actuar a través de la demanda de conflicto colectivo.

2.- La legitimación directa del sindicato se contiene también en el artículo 151.6 LRJS en lo referente a las nuevas competencias del proceso administrativo, introduciendo importantes cambios:

a.- El 151.6 LRJS hace referencia a *los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos así como aquellos con implantación en el ámbito de efectos del litigio*. Por tanto, los sindicatos más representativos siempre podrán actuar aunque no tengan implantación, en las nuevas competencias administrativas.

b.- La LRJS contiene una referencia no sólo a los intereses económicos y sociales que le son propios, sino también en su función de velar por el cumplimiento de las normas vigentes. Por tanto, nos encontramos con un cambio significativo.

II.- La legitimación del sindicato para actuar, ya no en su condición de los intereses colectivos de los trabajadores, sino del sindicato a actuar en defensa de aquellos derechos de los cuales es titular. Hay cuatro tipos de supuestos:

II.1.-**El sindicato como persona jurídica**, por tanto, la autoorganización: es decir los temas de depósitos de estatutos, impugnación de estatutos, régimen interno...

II.2.-Supuestos en los que el **sindicato actúa en defensa de sus competencias legales y constitucionales**. Aquí hay dos modalidades, la impugnación de laudos arbitrales y la vulneración de derechos fundamentales (en ésta última, si el sindicato actúa como víctima de la represalia sindical. No puede actuar en nombre de sus afiliados o en nombre de los trabajadores)

II.3.-Supuestos en que la Ley viene a regular un quantum añadido, es el caso de la negociación de actas electorales. La ley exige que el **sindicato haya actuado en un proceso electoral**.

II.4.- **Conflicto colectivo**: aquí hay un gran problema de fondo y de gran calado jurídico. La LRJS, dice que el sindicato tendrá legitimación para instar un conflicto colectivo siempre que su ámbito de actuación sea igual o superior al del conflicto. Sin embargo, existen múltiples sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas –TSJ- y del propio Tribunal Supremo, en las que se exige no sólo la identidad del ámbito del conflicto sino también la implantación del nexo causal. La **Impugnación de conflictos colectivos** se llevará a cabo cuando el sindicato tenga implantación en el ámbito de aplicación. La doctrina del TS así lo entiende como por ejemplo a través de STS de 16 de Diciembre de 2008. Si no hay implantación, no hay legitimación. Luego, ¿un sindicato sin implantación no puede impugnar?

III.-Novedades en el proceso de conflicto colectivo

III.1.- Rasgos del proceso de conflicto colectivo

El artículo 153 LRJS determina el ámbito de aplicación de este proceso a las demandas que afecten a, intereses generales de un grupo genérico de

trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de un norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, decisiones empresariales de carácter colectivo, incluidas las que regulan el artículo 40.2 y 41 del ET, prácticas de empresa, acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de la LRJS, impugnación de convenios colectivos y de laudos arbitrales sustitutivos de éstos y la impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores.

III.2.- Legitimación activa: artículo 154 LRJS corresponderá a:

III.2.1.- Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, aunque la jurisprudencia exige, además un cierto grado de implantación en dicho ámbito.

III.2.2.- Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa. En estos casos, corresponde tanto a las asociaciones patronales como a los sindicatos afectados en nombre propio o en el de los afectados por el título ejecutivo.

III.2.3.- Los empresarios y a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior. En estos casos ostenta la legitimación activa el empresario y los representantes legales o sindicales de los trabajadores. Con la posibilidad que en todo caso los sindicato o patronales más representativos se puedan personar. En nombre de los afiliados en la empresa habla el sindicato. Para el caso de los trabajadores no afiliados, éstos, podrán designar mediante apoderamiento ya sea notarial o *apud acta* a alguien del sindicato para que pueda personarse.

III.2.4.- Las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores.

III.2.5.- Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional, siempre que reúnan el requisito de ámbito de actuación más amplio que el del conflicto, así como las empresas para las que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto.

III.3.- Legitimación pasiva

Aunque la LRJS no lo contiene especialmente, es claro que quién deberá estar legitimado pasivamente es todo aquel con interés en el resultado del juicio, de manera que, en los casos en que un sindicato que acredite el 10% de los representantes unitarios y que no hubiere participado en una determinada negociación, pero sí se adhirió más tarde, dicho sindicato estará interesado objetivamente en el resultado del juicio, siendo obligada su presencia para asegurar su tutela judicial efectiva (SAN 15 Julio de 2011 poce. 137/2011). En relación con los procesos de conflicto colectivo, dicha presencia será relevante cuando se impugnen convenios o pactos extraestatutarios.

III.4.- Novedades en cuanto a las sentencias de conflicto colectivo

Ante todo, debemos tener en cuenta que de acuerdo con el artículo 160.5 LRJS, la iniciación del proceso de conflicto colectivo interrumpirá la prescripción de las acciones individuales en igual relación con el objeto del referido conflicto

Las sentencias por su parte, deben ser estimatorias de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, y por ende, deberán contener la concreción de datos, características y requisitos precisos para su posterior individualización, así como la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitado a quienes hayan sido parte en el proceso correspondiente (artículo 160.3 LRJS).

Por último, las sentencias producirán efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse que versen sobre idéntico objeto o en relación directa.

III.5.- Novedades en cuanto a la ejecución de sentencias

Es la novedad más importante introducida en la LRJS en relación a las modalidades procesales y a la actuación del sindicato como organismo gestor en el desarrollo de sus funciones legales de negociador de conflictos. Se trata pues, de una “tercera vía” que la ley crea entre el conflicto individual y el colectivo y que caracteriza como los conflictos colectivos que afectan “a un colectivo genérico susceptible de determinación individual”.

III.5.1.- Características de las sentencias

Para poder ejecutarlas, y nos referimos a las sentencias recaídas en procesos de conflictos colectivos, han de ser susceptibles de ejecución, por tanto deben contener pretensión de condena, ser susceptibles de ejecución individual en los términos que establece el artículo 160.3 LRJS (*“De ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente)”* y estimatorias.

III.5.2.- Procedimiento de ejecución de sentencias de conflicto colectivo susceptibles de afectación individual

La ejecución se inicia mediante escrito de ejecución, aunque el conflicto sea sectorial, y dicha ejecución se realiza empresa por empresa. Si el ejecutante es el sindicato, actúa en nombre sus afiliados y respecto a los no afiliados, se requiere de autorización judicial o administrativa o firma ante el representante del sindicato autorizado (caso de los comités de empresa y delegados de personal. Posteriormente, será el Secretario Judicial quién lleve a cabo el control respecto de la legitimación activa y si el título ejecutivo es de tramitación individual. Se requerirá a la parte ejecutada para que en el plazo de un mes, aunque podría prorrogarse un mes más, cuantifique individualmente la deuda o proponga fórmulas de pago.

Si el ejecutado cumple con lo dicho en el requerimiento, se dará traslado a la parte ejecutante para que manifieste su conformidad o disconformidad. Si está conforme, el Secretario Judicial documentará la avenencia, con intereses, en su caso, pero sin costas. Si la parte ejecutante no aceptase la propuesta de la ejecutada, se produciría el incidente de ejecución del artículo 238 LRJS (*“las cuestiones incidentales que se promuevan en ejecución se sustanciarán citando de comparecencia, en el plazo de cinco días, a las partes, que podrán alegar y probar cuanto a su derecho convenga, concluyendo por auto o, en su caso por decreto que habrán de dictarse en el plazo de tres días. El auto resolutorio del incidente, de ser impugnado en suplicación o casación atendido el carácter de las cuestiones decididas, debería expresar los hechos que estime probados”*), dando lugar a una vista oral con prueba pericial y a un auto resolutorio.

Si por el contrario, el ejecutado no cumple con lo dicho en el requerimiento, se abre directamente incidente de ejecución del artículo 238 LRJS y se procede a la vista oral con prueba pericial y finalmente se resuelve mediante Auto.

Resulta destacable que ésta modalidad de ejecución de sentencias firmes de conflicto colectivo será aplicable a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad

geográfica o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, como los laudos arbitrales firmes.

III.5.3.- Legitimación activa para solicitar la ejecución

Corresponde siempre al Fondo de Garantía Salarial de acuerdo al apartado a) in fine del artículo 247 LRJS y a:

- 1.- El empresario y los representantes legales de los trabajadores en los conflictos de ámbito de empresa o de ámbito inferior a la misma.
- 2.- Los órganos unitarios de la empresa, aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo si el conflicto lo interpuso el sindicato.
- 3.- Las asociaciones empresariales representativas y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, en las ejecuciones de ámbito superior a la empresa.

III.5.4.- Legitimación pasiva

Corresponde a quien hubiere sido condenado en el título ejecutivo, sin perjuicio de que los legitimados para ser parte en estos procedimientos de ejecución, se adhieran a la posición del demandado. Si la sentencia colectiva de condena se refiere a la empresa, la ejecución deberá realizarse empresa por empresa, de manera que estará legitimada pasivamente la empresa. Si a quién se condena es a los trabajadores, la ejecución se sustanciará frente a los órganos unitarios o sindicales que fueron demandados en el proceso de conflicto colectivo.

IV.- Demanda de tutela de derechos fundamentales

En este caso, la demanda podrá tramitarse como conflicto colectivo cuando la víctima no es directamente el propio sindicato, o cuando lo es pero concurre el supuesto de pluriofensividad porque también lo es el afiliado o las personas no afiliadas. En estos

casos existen tres respuestas contradictorias generadas tanto por la doctrina del TS como por la de la Suplicación:

- El sindicato tiene legitimación cuando pueda resultar afectado aunque sea indirectamente.
- El sindicato no tiene legitimación cuando el objeto del conflicto es estrictamente individual, y por tanto, aunque la demanda la interponga un representante de los trabajadores, como la demanda es individual, el sindicato no puede intervenir.
- El sindicato sólo puede intervenir cuando el ámbito del conflicto sea el de la libertad sindical. Es la doctrina mayoritaria.

V.- Otras novedades

Para finalizar y sólo a título orientativo podemos mencionar que la LRJS sí introduce una nueva modalidad procesal por lo que hace a las modalidades procesales, como es la impugnación de certificados de capacidad y de representatividad. Se establece una nueva legitimación de los comités de empresa y de las secciones sindicales en materia de medidas cautelares para la organización de actividad por riesgo para la salud. El artículo 2.f) LRJS introduce dentro de la modalidad de conflictos colectivos, por lo que hace a la jurisdicción y sus límites, los conflictos entre dos o más sindicatos, así como la indemnización de los daños que se puedan producir.