

CUADERNOS DE LA FUNDACIÓN

2011
Julio
23

La intervención del sindicato en el proceso concursal y laboral

FERNANDO SALINAS

Magistrado. Sala IV del Tribunal Supremo

Ponencia presentada en las Jornadas sobre “Libertad Sindical como derecho fundamental”, celebradas en Albacete los días 2 y 3 de junio de 2011



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Informes de la Fundación. ISSN 1989-5372

La intervención del sindicato en el proceso concursal y laboral

FERNANDO SALINAS

Magistrado. Sala IV del Tribunal Supremo

SUMARIO

- I. LA INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN EL PROCESO Y SU REFLEJO EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LA LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL.
- II. LA INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN EL PROCESO EN DEFENSA DE INTERESES COLECTIVOS Y SU REFLEJO EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL Y ORDINARIA SOCIAL.- PRESUPUESTOS: EXIGENCIA DE LA NECESARIA CONEXIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN QUE ACCIONA Y LA PRETENSIÓN EJERCITADA E IMPLANTACIÓN SUFICIENTE EN EL ÁMBITO DEL CONFLICTO
 - II.1.- Introducción
 - II.2.- Jurisprudencia constitucional e intervención del Sindicato en el proceso en defensa de intereses colectivos
 - II.3.- Jurisprudencia social e intervención del Sindicato en el proceso en defensa de intereses colectivos
- III. LAS DISTINTAS FORMAS DE INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN EL PROCESO SOCIAL (legitimación directa, legitimación indirecta o en defensa de intereses colectivos, actuación como coadyuvante, en representación voluntaria de intereses ajenos) Y MODALIDADES PROCESALES IDÓNEAS CON TAL FINALIDAD
 - III.1. Legitimación procesal directa del Sindicato, actuando en alegada titularidad de derechos subjetivos o intereses legítimos propios.
 - III.1.1. La regulación en la LPL.
 - III.1.2. La regulación prevista en el PLRJS.
 - III.2. Legitimación procesal indirecta del Sindicato, interviniendo a través de la sustitución procesal cuando se encuentre en una situación conexas con el titular del derecho subjetivo o del interés legítimo, actuando en defensa de intereses colectivos.
 - III.2.1. La regulación en la LPL.
 - III.2.2. La regulación prevista en el PLRJS.
 - III.3. Actuación del Sindicato como coadyuvante o de apoyo a la parte principal.
 - III.3.1. La regulación en la LPL.
 - III.3.2. La regulación prevista en el PLRJS.
 - III.4. Actuación del Sindicato en nombre o interés ajeno a través de la figura de la representación voluntaria.
 - III.4.1. La regulación en la LPL.
 - III.4.2. La regulación prevista en el PLRJS.

- IV. LA LEGITIMACIÓN DE LOS “REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES” EN SENTIDO AMPLIO (REPRESENTACIÓN UNITARIA, REPRESENTACIÓN SINDICAL Y SINDICATOS) PARA INTERVENIR EN EL PROCESO DE EJECUCIÓN EN EL PLANO INDIVIDUAL Y EN EL COLECTIVO (art. 25o LPL); Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE EMPRESAS (art. 254 LPL)
- V. OTROS ASPECTOS DE LA INTERVENCIÓN SINDICAL EN EL PROCESO SOCIAL (su nuevo papel en el recurso de casación unificadora y la problemática de las costas procesales)
- VI. LAS DISTINTAS FORMAS DE INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN EL PROCESO CONCURSAL

I. LA INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN EL PROCESO Y SU REFLEJO EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LA LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL.

En el art. 7 de la Constitución Española (CE), incluido dentro de su Título Preliminar, se proclama que *“Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios ...”* y en la Ley Orgánica 11/1985 de 2-agosto, de Libertad Sindical (LOLS), — de desarrollo del derecho de libertad sindical contenido en el art. 28.1 CE, reconocido como un derecho fundamental de todos *“a sindicarse libremente”* —, se argumenta en su Exposición de Motivos, en cuanto ahora más directamente nos afecta, que en su Título V *“bajo el epígrafe ‘de la tutela de la Libertad Sindical y represión de las conductas antisindicales’, regula la importante materia de garantías jurisdiccionales frente a posibles conductas lesivas o contrarias al derecho constitucionalmente protegido y al desarrollo legal que del mismo se efectúa en la Ley”* y que *“Prevía la declaración de nulidad radical de cualquier conducta del empleador, sea empresario o de Administraciones Públicas, la Ley recoge la más progresiva doctrina moderna y de nuestro Tribunal Constitucional en esta materia, que en síntesis consiste en establecer la legitimación sindical específica de los sindicatos frente a actos individuales de un empresario, incluso aunque no incidan directamente sobre la personalidad jurídica de aquel; posibilitar la acción judicial de los sindicatos como coadyuvantes y garantizar la eficacia de la protección mediante un mecanismo procesal preferente y sumario conectado con eventuales responsabilidades penales”*.

Para garantizar la tutela del derecho fundamental de libertad sindical, los arts. 13 y 14 LOLS, establecen que *“Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones Públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona”* (art. 13.I), así como que *“El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de mas representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquel”* (art. 14).

Obsérvese que, — sin perjuicio del acceso al recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, la modalidad procesal específica (preferente y sumaria) para la tutela del derecho fundamental de libertad sindical ante los tribunales de la jurisdicción ordinaria, como exigencia que para la garantía de los esenciales derechos fundamentales y libertades públicas se contiene en el art. 53.2 CE —, la LOLS no determina el orden jurisdiccional competente para el conocimiento de este tipo de litigios, afirmándose de forma genérica que se *“podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente”*, con los problemas que tal indefinición a generado ante la falta de criterios racionales de distribución competencial en nuestra normativa orgánica jurisdiccional (en especial, Ley Orgánica del Poder Judicial –LOPJ) y en la derivada legislación procesal de los distintos órdenes jurisdiccionales, como veremos.

Pero la legitimación sindical específica de los sindicatos y la actuación procesal o intervención de los Sindicatos en el proceso, no queda reducida en nuestra normativa legal a la defensa del derecho de libertad sindical. La propia LOLS deja abierto el camino a otras actuaciones procesales de los Sindicatos, como el *“planteamiento de conflictos individuales y colectivos ... en los términos previstos en las normas correspondientes”*, en concreto cuando en su Título I regula el contenido de la *“libertad sindical”* y específicamente incluye el denominado *“derecho a la actividad sindical”* (art. 2.1d), señalando que *“Las Organizaciones Sindicales en el ejercicio de la Libertad Sindical, tienen derecho a: ... d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes”* (art. 2.2.d).

Por otra parte, en su Título IV (*“de la acción sindical”*), cuando regula en su art. 13 las competencias de los delegados sindicales, con la distinción de si forman o no parte del Comité de Empresa, con remisión a las garantías y derechos de los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas, cabe entender que entre dichas competencias se incluye la que corresponde al Comité de Empresa con-

sistente en ejercer una labor “*De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes*” (art. 64.7.a.1 ET).

II. LA INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN EL PROCESO EN DEFENSA DE INTERESES COLECTIVOS Y SU REFLEJO EN LA JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL Y ORDINARIA SOCIAL.- PRESUPUESTOS: EXIGENCIA DE LA NECESARIA CONEXIÓN ENTRE LA ORGANIZACIÓN QUE ACCIONA Y LA PRETENSIÓN EJERCITADA E IMPLANTACIÓN SUFICIENTE EN EL ÁMBITO DEL CONFLICTO

II.1.- Introducción.

Dejando ahora aparte, para tratar más adelante, la cuestión relativa a la posibilidad de que los Sindicatos actúen en el proceso en nombre propio o en representación y/o defensa de concretos trabajadores, singulares o plurales especificados, o, con determinadas condiciones, de sus afiliados singulares o plurales igualmente concretados o mediante su intervención adhesiva en procesos de afecten a trabajadores concretos bien afiliados e incluso no afiliados de tratarse de Sindicato que ostente la condición de más representativo (argumento, entre otros, ex arts. 18, 19, 20 y 175.2 LPL en relación con art. 8.2º y concordantes Ley Concursal – Ley 22/2003 de 9-julio –LC), nos centramos ahora en el análisis de la jurisprudencia constitucional y ordinaria, en especial la recaída en el ámbito social, relativa a la intervención del Sindicato en el proceso en defensa de intereses colectivos.

De dicha jurisprudencia, como a continuación se analiza, cabe concluir que, como regla general, los Sindicatos están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego “*intereses colectivos de los trabajadores*”, pero siempre que tengan “*implantación suficiente*” en el ámbito del conflicto; matizándose que la “*implantación suficiente*” también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto.

A tal conclusión se ha llegado en interpretación de los arts. 7, 24 y 28 CE, así como, en el ámbito de la legalidad ordinaria, ya que dispone el art. 17.2 LPL que “*los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios*”, complemento correlativo del citado art. 2 d) LOLS, que establece para las organizaciones sindicales el alcance del derecho de libertad sindical y que comprende el ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella y la posibilidad de plantear conflictos individuales y colectivos “*en los términos previstos en las normas correspondientes*” ().

Destaca la doctrina laboral (), en cuanto al sindicato de refiere, que la actuación procesal del sindicato ha tenido una gran relevancia en la configuración histórica del sindicalismo como garante del cumplimiento de la normativa laboral, y aparece recogida en el art. 17.2 LPL para el orden jurisdiccional social, exportable desde luego al resto de jurisdicciones para la defensa de los intereses económicos y sociales que se atribuyen (plano colectivo).

Comparto las tesis doctrinales (1) que destacan que el pleno reconocimiento al sindicato del derecho de accionar en defensa de los intereses del grupo que representa o de los intereses individuales de los trabajadores, con o sin reflejo colectivo, es el resultado de una lenta y progresiva evolución en la que han debido vencerse muy importantes resistencias y oposiciones. De entre ellas, dos han desempeñado un papel singularmente activo: de un lado, la ideología individualista subyacente en la configuración del proceso y, de otro, la propia estrategia sindical frente a los órganos de la Administración de Justicia. Por consiguiente, para superar tal situación deben, por una parte, establecerse instrumentos jurídico-procesales adecuados para la tutela en juicio de los derechos laborales, colectivos e individuales; y, de otra, el sindicato debe utilizar el proceso como uno más de los campos en los que ha de expresar la propia acción sindical.

Obsérvese que ni siquiera la Ley de Enjuiciamiento Civil (Ley 1/2000 de 7-enero -LEC/2000), — de aplicación supletoria para todos los órdenes jurisdiccionales (art. 4 LEC) —, refleja específicamente el papel procesal de Sindicatos o de Asociaciones empresariales. La única referencia expresa que contiene respecto a los sindicatos se efectúa en el art. 341 LEC, relativo al pro-

cedimiento para la designación judicial de perito, enumerándolos como una de las instituciones u organismos a los que las partes pueden recabar listas de peritos; y los procesos colectivos los concreta en los relativos a la denominada “*acción de cesación en defensa de los intereses colectivos y de los intereses difusos de los consumidores y usuarios*”. Ha sido la posterior Ley Orgánica 3/2007 (Disposición Adicional Quinta) la que ha introducido la presencia sindical en el proceso civil en el nuevo art. 11.bis LEC por el que se concede legitimación para la defensa del derecho de igualdad entre mujeres y hombres a los sindicatos así como a las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad, siempre que cuenten con su autorización y exista una relación asociativa.

Más importante resulta la expresamente contemplada presencia del Sindicato en el proceso contencioso-administrativo, cuya ley reguladora (Ley 29/1998 de 13-julio -LJCA) al determinar las reglas de legitimación ante dicho orden jurisdiccional incluye a “*Las corporaciones, asociaciones, sindicatos y grupos y entidades a que se refiere el artículo 18 que resulten afectados o estén legalmente habilitados para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos*” (art. 19.1.b LJCA), añadiendo que “*Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente*” y que “*Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.- La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo*” (art. 19.1.j LJCA).

Más adelante, se analizará la intervención del Sindicato en los procesos sociales y concursales, tanto en la normativa actualmente vigente, como en las proyectadas reformas de sus respectivas leyes reguladoras conforme a los textos de los Proyectos de Ley ya publicados en el Boletín Oficial de las Cortes Generales.

II.2.- Jurisprudencia constitucional e intervención del Sindicato en el proceso en defensa de intereses colectivos

En interpretación de los arts. 7 y 28 CE, la jurisprudencia constitucional (entre otras, en la SSTC 210/1994 de 11-julio, 7/2001 de 15-enero, 24/2001 de 29-enero, 84/2001 de 26-marzo, 215/2001 de 29-octubre, 142/2004 de 13-septiembre, 112/2004, 153/2007 de 18-junio, 166/2007 de 4-julio, 202/2007 de 24-septiembre), — como recuerda, entre otras, la STS/IV 4-marzo-2005 (recurso 6076/2003) —, afirma que “*los sindicatos desempeñan ... por el reconocimiento expreso de la Constitución (arts. 7 y 28) ... una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores, que no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo ... por esta razón ... en principio, es posible considerar legitimados a los sindicatos para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores (STC 210/1994, de 11 de julio) ... Ahora bien, como también hemos precisado en las SSTC 210/1994, de 11 de julio ... y 101/1996, de 11 de junio ... esta capacidad abstracta que tiene todo sindicato para ser parte no autoriza a concluir sin más que es posible ‘a priori’ que lleven a cabo cualquier actividad en cualquier ámbito, pues tal capacidad ‘no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad’, cualesquiera que sean las circunstancias en las que ésta pretenda hacerse valer. En el concreto ámbito del proceso, por la propia naturaleza del marco en el que el sindicato ha de actuar ... este Tribunal ya ha tenido ocasión de subrayar la necesaria existencia de un vínculo acreditado, de una conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada (SSTC 210/1994, de 11 de julio, 7/2001, de 15 de enero, de 29 de enero, de 26 de marzo y STC 215/2001, de 29 de octubre)*”.

Destaca la STC 202/2007 de 24-septiembre, sintetizando la doctrina constitucional la misma “*parte de un reconocimiento abstracto o general de la legitimación de los sindicatos para impugnar ante los órganos del orden jurisdiccional ... decisiones que afecten a los trabajadores ...*” y que “*La función de los sindicatos, desde la perspectiva constitucional, no es únicamente la de representar a sus miembros a través de esquemas propios del Derecho privado, pues*

cuando la Constitución y la Ley los invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores, sean de necesario ejercicio colectivo, sin estar condicionados a la relación de pretendido apoderamiento insita en el acto de afiliación”, reafirmando y concluyendo que “Por esta razón, es posible, en principio, reconocer legitimado al sindicato para accionar en cualquier proceso en que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores (por todas, SSTC 101/1996, de 11 de junio; 203/2002, de 28 de octubre; 142/2004, de 13 de septiembre, y 28/2005, de 14 de febrero)”.

Continúa afirmando que “también venimos exigiendo que esta genérica legitimación abstracta o general de los sindicatos tenga una proyección particular sobre el objeto de los recursos que entablen ante los Tribunales mediante un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada ...” y que “La conclusión es que la legitimación procesal del sindicato en el orden jurisdiccional ... se ha de localizar en la noción de interés profesional o económico; concepto este que ha de entenderse referido en todo caso a un interés en sentido propio, cualificado o específico, y que doctrinal y jurisprudencialmente viene identificado en la obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio en el supuesto de que prospere la acción intentada, y que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial. Esto es, tiene que existir un vínculo especial y concreto entre el sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate (SSTC 7/2001, de 15 de enero; y 24/2001, de 29 de enero)”.

Se advierte, en definitiva, que “para poder considerar procesalmente legitimado a un sindicato no basta con que éste acredite la defensa de un interés colectivo o la realización de una determinada actividad sindical, dentro de lo que hemos denominado ‘función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores’ (STC 101/1996, de 11 de junio...). Debe existir, además, un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate, vínculo o nexo que habrá de ponderarse en cada caso ...(SSTC 7/2001, de 15 de enero ...y 24/2001, de 29 de enero ...)” (SSTC 164/2003 de 29-septiembre, 142/2004 de 13-septiembre [], 112/2004, 153/2007 de 18-junio [] y 202/2007 de 24-septiembre).

Se parte, en la jurisprudencia constitucional, de que “al conceder el art. 24.1 CE el derecho a la tutela judicial efectiva a todas las personas que son titulares de derechos e intereses legítimos, están imponiendo a los Jueces y Tribunales la obligación de interpretar con amplitud las fórmulas que las Leyes procesales utilicen en orden a la atribución de legitimación activa para acceder a los procesos judiciales” (SSTC 24/1987, 93/1990, 195/1992, 164/2003 de 20-septiembre, 153/2007 de 18-junio, entre otras).

Por último en este apartado, no puede ser confundida la representatividad de un Sindicato exigible en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 87 y 88) para atribuirle, entre otras, legitimación para la negociación colectiva de eficacia general o para la representación institucional, con la exigencia de “*implantación sindical en el ámbito del conflicto*” (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada), requerida jurisprudencialmente para justificar la intervención de un Sindicato en un concreto proceso, como se ha destacado, entre otras, en las citadas SSTC 7/2001, 24/2001, 210/1994, 101/1996, 7/2001, 215/2001 – [] - y 112/2004 y en la STS/IV 4-marzo-2005 (recurso 6076/2003).

II.3.- Jurisprudencia social e intervención del Sindicato en el proceso en defensa de intereses colectivos

En esta línea interpretativa se viene pronunciando reiteradamente la Sala IV del Tribunal Supremo, y así:

a) Se entiende que cuando un sindicato reúne los requisitos de representatividad necesarios en el ámbito de que se trate es evidente que posee implantación suficiente, pero que lo contrario ya no es exacto, pues la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto; destacando que la falta de representatividad, al carecer de representantes electos, no excluye la implantación, “*pues esta devendría del nivel de afiliaciones, el cual, aun no concretado, resultaría notorio*” y que “*la implantación que, por tanto, ha de serle reconocida a dicha Federación demandante confiere a la misma interés legítimo con relación al objeto del proceso, determinando ello su legitimación activa*” (STS/IV 11-diciembre-1991 recurso 1469/1990).

b) Se advierte con relación a las asociaciones empresariales que *“si de lo actuado en un concreto proceso se deduce que la asociación empresarial que demanda no tiene un solo afiliado del sector afectado por la norma paccionada (o por lo menos, ni lo alega ni lo prueba), es fácil concluir que no ha acreditado su interés para la impugnación perseguida”* (STS/IV 14-abril-2000 recurso 982/1999).

c) Se acepta que un Sindicato con la necesaria implantación tiene un interés real y directo en que todos los trabajadores que se encuentren en las condiciones legal y convencionalmente previstas puedan acceder a la convocatoria de un concurso y que el Sindicato pueda, por tanto, defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo; argumentando, entre otros extremos, que *“La acción que se ejercita en este proceso sirve, entonces, a los intereses generales en cuanto que se construye en defensa del cumplimiento de la normativa pactada, el Convenio Colectivo ..., pues se trata de saber si la convocatoria efectuada en el Instituto demandado para cubrir la discutida plaza se llevó a cabo con respeto a lo previsto en el ... referido Convenio o no, y esa tarea constituye un campo de actuación en el que encajan perfectamente las previsiones del referido artículo 17.2 LPL y constituye el vínculo, la conexión legalmente exigida para que el Sindicato con implantación pueda actuar de forma procesalmente adecuada por esa vía y en suma, se le legitime para que en sede jurisdiccional promueva la acción encaminada a que se determine si se ha cumplido con las exigencias legales a la hora de llevar a cabo la convocatoria para la cobertura de la discutida plaza”* (STS/IV 4-marzo-2005 recurso 6076/2003, con invocación de las SSTC 210/1994 y 101/1996).

En definitiva, cabría concluir que:

a) Debe considerarse legitimados a los Sindicatos para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada); y

b) La implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto.

III. LAS DISTINTAS FORMAS DE INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN EL PROCESO SOCIAL (legitimación directa, legitimación indirecta o en defensa de intereses colectivos, actuación como coadyuvante, en representación voluntaria de intereses ajenos) Y MODALIDADES PROCESALES IDÓNEAS CON TAL FINALIDAD

III.1.- Legitimación procesal directa del Sindicato, actuando en alegada titularidad de derechos subjetivos o intereses legítimos propios.

III.-1.1.- La regulación en la LPL.

La legitimación procesal directa del Sindicato, actuando en alegada titularidad de derechos subjetivos o intereses legítimos propios, — los que cabría distinguir entre privativos y colectivos, en atención a la naturaleza jurídica de la concreta acción ejercitada —, cabe entenderla incluida en la norma general sobre legitimación contenida en el art. 17.1 LPL, en el que se dispone que *“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 este apartado podríamos incluir la intervención del Sindicato cuando actúa en los litigios relativos:

a) *“Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los Sindicatos, impugnación de sus Estatutos y su modificación”* (art. 2.g LPL);

b) *“En materia de régimen jurídico específico de los Sindicatos, tanto legal como estatutario, en lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados”* (art. 2.h LPL); y

c) *“Sobre la responsabilidad de los Sindicatos y de las Asociaciones empresariales por infracción de normas de la rama social del Derecho”* (art. 2.j LPL).

d) “*Sobre tutela de los derechos de libertad sindical*” (art. 2.k LPL), con la matización de que en estos procesos, — dejando aparte su posible intervención como coadyuvante, a la que luego haremos referencia —, el Sindicato, como regla, aunque actúe como titular del derecho fundamental de libertad sindical vulnerado (legitimación directa), puede entenderse que lo efectúa también en defensa de los intereses colectivos que son inherentes a dicho derecho (legitimación indirecta), disponiendo el art. 175.1 LPL que “*Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo considere lesionados los derechos de libertad sindical podrá recabar su tutela a través de este proceso cuando la pretensión sea de las atribuidas al orden jurisdiccional social*”

III.1.2.- La regulación prevista en el PLRJS.

El Boletín Oficial de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados) de 25-febrero-2011 publica el denominado “*Proyecto de Ley reguladora de la jurisdicción social*” (PLRJS) y al mismo iremos haciendo referencia en cada uno de los diversos apartados.

Se reproduce en su art. 17.1 PLRJS, sin modificaciones, la fórmula sobre legitimación directa del referido art. 17.1 LPL, si bien en cuanto a los procesos en que puede tener interés directo el Sindicato se amplía su relación, teniendo esencialmente en cuenta la jurisprudencia social, y así se detallan los litigios:

a) “*Sobre las controversias entre dos o más sindicatos, o entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños*” (art. 2 f PLRJS). Se incluye en el PLRJS un nuevo inciso sobre las controversias intersindicales o entre sindicatos y patronales, para reflejar la jurisprudencia social que ha permitido estos litigios entre las distintas organizaciones sindicales y/o patronales (entre otras muchas, SSTS/IV 7-diciembre-2004 –recurso 173/2003, 17-febrero-2005 –recurso 17/2004, 3-febrero-2010 –rco 128/2008). Por otra parte, con la fórmula expresa relativa a la “*responsabilidad por daños*” se asume por el orden jurisdiccional social la competencia sobre este extremo resarcitorio, ya que de no establecerse de esta forma expresa pudiera entenderse que correspondía al conocimiento del orden jurisdiccional civil por aplicación de la cláusula residual de competencia prevista en el art. 9.2 LOPJ (“*Los Tribunales y Juzgados del orden civil conocerán, además de las materias que les son propias, de todas aquellas que no estén atribuidas a otro orden jurisdiccional*”), y por analogía con lo que establece el Proyecto para la responsabilidad por los daños originados en el ámbito de las prestación de servicios contra el empresario o contra aquellos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, incluida la acción directa contra la aseguradora (arg. ex art. 2.b PLRJS);

b) “*Sobre constitución y reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos, impugnación de sus Estatutos y su modificación*” (art. 2.j PLRJS);

c) “*En materia de régimen jurídico específico de los sindicatos, tanto legal como estatutario, en todo lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados*” (art. 2.k PLRJS); y

d) “*Sobre la responsabilidad de los sindicatos y de las asociaciones empresariales por infracción de normas de la rama social del Derecho*” (art. 2.m PLRJS).

Lo anterior sin perjuicio de que los Sindicatos puedan acudir al proceso ordinario laboral para el ejercicio de las restantes acciones sobre las que ostenten legitimación directa para ello y no se deban encauzar a través de alguna de las modalidades procesales anteriormente referidas.

III.2.- Legitimación procesal indirecta del Sindicato, interviniendo a través de la sustitución procesal cuando se encuentre en una situación conexa con el titular del derecho subjetivo o del interés legítimo, actuando en defensa de intereses colectivos.

III.2.1.- La regulación en la LPL.

En relación con la legitimación procesal indirecta del Sindicato, interviniendo a través de la sustitución procesal cuando se encuentre en una situación conexa con el titular del derecho subjetivo o del interés legítimo, en definitiva, actuando en defensa de intereses colectivos, la

norma básica procesal es la contenida en el art. 17.2 y 3 LPL, al disponer que “*Los Sindicatos de trabajadores y las Asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios*”, así como que “*Las organizaciones de trabajadores autónomos tendrán legitimación para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados*”.

Mediante esta norma se garantiza la atribución de legitimación procesal a dichos sindicatos, asociaciones y organizaciones para actuar en nombre e interés propios, pero defendiendo derechos ajenos, de decir, intereses colectivos o sea en “*defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios*” (arg. ex art. 7 CE), o, conforme remarcó la jurisprudencia constitucional refiriéndose a los Sindicatos, que “*cuando la Constitución y la ley les inviste con la función de defender los intereses de los trabajadores, les está legitimando para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores ‘uti singuli’, sean de necesario ejercicio colectivo*” (STC 70/1982 de 29-noviembre).

Esta forma de actuación sindical a través de la doctrinalmente denominada legitimación indirecta la podrán ejercitar con independencia del objeto o materia sobre la que verse el proceso o del proceso o modalidad procesal idónea a tal finalidad.

Dejando aparte el ejercicio de acciones por el cauce del proceso laboral ordinario cuando proceda, las modalidades procesales más características para la defensa sindical de intereses colectivos, son actualmente las siguientes:

- a) “*En procesos de conflictos colectivos*” (art. 2.l LPL);
- b) “*Sobre impugnación de Convenios Colectivos*” (art. 2.m LPL); y
- c) “*En procesos sobre materias electorales, incluida la denegación de registro de actas electorales, también cuando se refieran a elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas*” (art. 2.n LPL).

III.2.2.- La regulación prevista en el PLRJS.

El art. 17.2 y 3 PLRJS, relativo a la legitimación, contienen análogos textos a los ahora vigentes contemplados en el citado art. 17.2 y 3 LPL.

Si bien en cuanto a las acciones a ejercitar o modalidades procesales a través de las cuales puede articularse el ejercicio de tal actuación procesal sindical en defensa de intereses colectivos, cabe destacar los litigios:

- a) “*Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, así como para conocer de la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones*” (art. 2.e PLRJS).
- b) “*Sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios; sobre las reclamaciones en materia de libertad sindical y de derecho de huelga frente a actuaciones de las Administraciones públicas referidas exclusivamente al personal laboral; ... incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños; y sobre las demás actuaciones previstas en la presente ley conforme al artículo 117.4 de la Constitución Española en garantía de cualquier derecho*” (art. 2.f PLRJS).

La legitimación del Sindicato, — en la forma matizada antes expuesta, y dejando aparte ahora la estudiada legitimación directa incluso en lo afectante a esta modalidad procesal—, en el proceso de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas aparece redactada en el art. 177.1 PLRJS, — en el que se amplía el ámbito competencial del orden social aunque el posible vulnerador de un derecho sea un tercero vinculado con el empresario por cualquier título y la vulneración denunciada se haya producido en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, en concordancia con lo previsto en el citado art. 2.f PLRJS —, en los siguientes términos: “*Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros*

derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, podrá recabar su tutela a través de este proceso cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios”.

c) *“En procesos de conflictos colectivos”* (art. 2.g PLRJS).

En esta modalidad procesal, — dejando aparte las normas sobre legitimación activa de los sindicatos en atención al ámbito del conflicto (art. 154 PLRJS) y sobre intervención procesal de los sindicatos representativos (art. 155 PLRJS) —, se contempla la posibilidad de que la sentencia aunque referida a un colectivo genérico, sus integrantes puedan ser susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, lo que se refleja, entre otras, en las normas relativas a: 1^a) los actos preparatorios y diligencias preliminares, las que pueden instar los Sindicatos (art. 76.3 PLRJS: *“El juicio podrá también prepararse por petición de quien pretenda iniciar un proceso para la defensa de los intereses colectivos al objeto de concretar a los integrantes del grupo de afectados cuando, no estando determinados, sean fácilmente determinables. A tal efecto el tribunal adoptará las medidas oportunas para la averiguación de los integrantes del grupo, de acuerdo a las circunstancias del caso y conforme a los datos suministrados por el solicitante, incluyendo el requerimiento al demandado para que colabore en dicha determinación”*); 2^a) al contenido de la demanda (art. 157.1.a PLRJS: *“... y, cuando se formulen pretensiones de condena que aunque referidas a un colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas”*); 3^a) al contenido de la sentencia (art. 160.3 PLRJS: *“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; así como, 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, 4^a), especialmente, a la ejecución definitiva de la sentencia colectiva, dictándose reglas especiales al contemplarse que *“Las sentencias recaídas en procesos de conflictos colectivos estimatorias de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del artículo 160.3 podrán ser objeto de ejecución ...”* (art. 239.6 PLRJS), asumiendo en esta modalidad de ejecución colectiva los Sindicatos un específico papel tanto en defensa de los interés colectivos, los que han de ser respetados en la ejecución del título, como en posible representación de trabajadores, afiliados o no al Sindicato actuante, que resulten comprendidos en la condena y, en el caso de condena de cantidad, para efectuar las actuaciones tendentes a la determinación y el percibo del importe líquido reconocido a favor de los afectados.

d) *“Sobre impugnación de Convenios colectivos y acuerdos, cualquiera que sea su eficacia, incluidos los concertados por las Administraciones públicas cuando sean de aplicación exclusiva a personal laboral; así como sobre impugnación de laudos arbitrales de naturaleza social, incluidos los dictados en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos, y, de haberse dictado respecto de las Administraciones públicas, cuando dichos laudos afecten en exclusiva al personal laboral”* (art. 2.h PLRJS).

La legitimación activa y pasiva sindical en la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos, se refleja en el art. 165.1 y 2 PLRJS, al disponer que *“1. La legitimación para impugnar un Convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde: a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas- 2. Estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la Comisión o Mesa negociadora del Convenio”*.

e) *“En procesos sobre materia electoral, incluidas las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las Administraciones públicas”* (art. 2.i PLRJS).

Las competencias que en materia electoral ya tenía atribuido el orden social de la jurisdicción tanto con respecto a los trabajadores como, en su caso, respecto al personal funcional y al es-

tatutario, justifica, para completar el ámbito de esta materia, la regulación que efectúa el PLRJS, a través de otras sub-modalidades procesales, las impugnaciones de las resoluciones de la Oficina pública dependiente de la Autoridad administrativa o laboral relativas a la expedición de certificaciones de la capacidad representativa de los sindicatos o de los resultados electorales. Lo que efectúa de modo análogo a la modalidad procesal regulada en los arts. 133 a 135 LPL, pero por la trascendencia que en orden a la representatividad sindical adquieren dichas certificaciones se estima procedente que la sentencia resolutoria de instancia tenga acceso al recurso de suplicación.

En esta modalidad procesal se reitera la legitimación activa y pasiva de los sindicatos, así: a) en la modalidad afectante a la impugnación de laudos se dispone sobre que *“La demanda deberá dirigirse contra las personas y sindicatos que fueron partes en el procedimiento arbitral, así como frente a cualesquiera otros afectados por el laudo objeto de impugnación”* (art. 129.1 PLRJS) y que *“En estos procesos podrán comparecer como parte, cuando tengan interés legítimo, los sindicatos, el empresario y los componentes de candidaturas no presentadas por sindicatos”* (art. 131 PLRJS); y b) igualmente en la sub-modalidad procesal sobre certificación de la capacidad representativa sindical se establece la legitimación activa y pasiva sindical, señalándose que *“Las resoluciones de la Oficina pública dependiente de la Autoridad administrativa o laboral relativas a la expedición de certificaciones de la capacidad representativa de los sindicatos o de los resultados electorales podrán ser impugnadas por el sindicato o sindicatos interesados, ante el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción se encuentre la Oficina pública correspondiente, dentro el plazo de diez días siguientes a la expedición o denegación de la certificación, dirigiéndose en su caso la demanda contra los demás sindicatos a los que afecte la declaración pretendida”* (art. 136.1 PLRJS).

f) *“En impugnación de resoluciones administrativas de la Autoridad laboral en procedimientos de suspensión temporal de relaciones laborales, reducción de jornada y despido colectivo, regulados en los artículos 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional”* (art. 2.n PLRJS).

g) *“En impugnación de actos que pongan fin a la vía administrativa de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia de Seguridad Social, distintas de las comprendidas en el apartado o) de este artículo, incluyendo las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en esta materia y con excepción de las especificadas en la letra f) del artículo 3”* (art. 2.s PLRJS).

III.3.- Actuación del Sindicato como coadyuvante o de apoyo a la parte principal.

III.3.1.- La regulación en la LPL.

Por lo que hace referencia a la actuación del Sindicato como coadyuvante o de apoyo a la parte principal se contempla especialmente en el art. 175.2 LPL, incluido en el proceso de tutela de derechos fundamentales, en el que se dispone que *“En aquellos casos en los que corresponda al trabajador como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, el sindicato al que éste pertenezca, así como cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, podrán personarse como coadyudantes. Estos no podrán recurrir ni continuar el proceso con independencia de las partes principales”*.

Cabe destacar que el citado art. 175.2 LPL faculta al sindicato del trabajador/a y a los sindicatos más representativos para personarse como coadyuvantes y el art. 12.2 LO 3/2007 otorga capacidad y legitimación para intervenir en procesos sociales en defensa del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres según determinen las leyes reguladoras de estos procesos. El art. 31 de la Ley 62/2003, entre las medidas de orden social, legitima a las personas jurídicas habilitadas para la defensa de intereses colectivos la actuación en procesos judiciales en nombre del demandante que lo autorice con la finalidad de hacer efectivo el principio de igualdad de trato de las personas por su origen racial o étnico. El art. 9 Directiva 2000/78 CE de 27/11 sobre igualdad de trato en el empleo y la ocupación dispone que los Estados miembros velarán por que las

asociaciones organizaciones y otras personas jurídicas puedan iniciar procedimientos judiciales para el cumplimiento de las obligaciones de la mencionada directiva (art. 7 Directiva 2000/43/CE de 29/6 sobre principio de igualdad de trato independiente del origen racial o étnico, art. 17.2 Directiva 2006/54/CE de 5/6 de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y ap. 31 del preámbulo de la misma, así como art. 6.3 Directiva 76/207 CE).

III.3.2.- La regulación prevista en el PLRJS.

La clásica actuación o intervención procesal del Sindicato como coadyuvante en la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas aparece redactada con mayor precisión en el PLRJS, tanto en cuanto a su presencia en relación con la voluntad del trabajador perjudicado como en lo afectante al contenido de su intervención.

Se indica que *“En aquellos casos en los que corresponda al trabajador como sujeto lesionado la legitimación activa como parte principal, podrán personarse como coadyuvantes el sindicato al que éste pertenezca, cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, así como, en supuestos de discriminación, las Entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados, si bien no podrán personarse, recurrir ni continuar el proceso contra la voluntad del trabajador perjudicado”* (art. 177.2 PLRJS). Cabe destacar que el PLRJS contempla la imposibilidad de continuar el proceso en solitario a instancia exclusiva de los coadyuvantes – posibilidad que en otro caso podría estimarse subsistente de modo incondicionado –, reduciéndola al supuesto en que exista voluntad contraria de la trabajadora o trabajador perjudicados, que tienen la legitimación preferente – en cuyo sentido cabe interpretar la expresión legal relativa a la legitimación única de la víctima de la discriminación, que no excluye absolutamente, antes al contrario presupone, la intervención de los sujetos colectivos, dados los claros términos de las directivas comunitarias a este respecto.

Esta forma de intervención sindical en el proceso se refleja también en la nueva modalidad procesal contemplada bajo la rúbrica *“del procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de seguridad social excluidos los prestacionales”* (arts. 151 y 152 PLRJS), la que se regirá por los principios y reglas del proceso ordinario laboral, con las especialidades que establece y con la previsión de que *“en lo no expresamente previsto serán de aplicación las normas reguladoras de la jurisdicción contencioso-administrativa, en cuanto sean compatibles con los principios del proceso laboral”* (art. 151.1 PLRJS), se otorga un relevante papel a los Sindicatos en defensa de intereses colectivos, incluso con la precisión de *“su función de velar por el cumplimiento de las normas vigentes”*, al disponerse, con carácter general, que *“Estarán legitimados para promover el proceso los destinatarios del acto o resolución impugnada o quienes ostenten derechos o intereses legítimos en su revocación o anulación”* (art. 151.5 PLRJS) y, con carácter específico y concreto, que *“Los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos, así como aquellos con implantación en el ámbito de efectos del litigio, y el empresario y la representación unitaria de los trabajadores en el ámbito de la empresa, podrán personarse y ser tenidos como parte en los procesos en los que tengan interés en defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios o en su función de velar por el cumplimiento de las normas vigentes, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones”* (art. 151.6 PLRJS). Este proyectado precepto está coordinado con el art. 19.1-b LJCA y, entre otros, con el art. 12.2 Ley Orgánica 3/2007; se recuerdan, en este punto, las reglas generales sobre intervención en los procesos judiciales de las asociaciones patronales, sindicatos y comités de empresa en el ejercicio de sus respectivas competencias y en los mismos términos que se posibilita con carácter general en la LPL y con una fórmula (análoga a la prevista para la TGSS y las Entidades gestoras en los procesos de seguridad social) en la que no se exige su presencia, por lo que cuando decidan intervenir no comportará el que retroceda o se suspenda el curso de las actuaciones (argumento fundado en arts. 7 CE, 64.7.a.1º ET, y 17.2 LPL).

III.4.- Actuación del Sindicato en nombre o interés ajeno a través de la figura de la representación voluntaria.

III.4.1.- La regulación en la LPL.

El Sindicato puede también actuar en el proceso laboral en nombre o interés ajeno a través de la figura de la representación voluntaria, contemplando la vigente LPL dos supuestos o modalidades:

a) La primera, su posible actuación en procesos con pluralidad de trabajadores demandantes, con independencia de su afiliación sindical, en los que el Sindicato puede ser designado representante común de dichos trabajadores, contemplada en el vigente art. 19 LPL; en el que se dispone que *“1. En los procesos en los que demanden de forma conjunta más de diez actores, éstos deberán designar un representante común, con el que se entenderán las sucesivas diligencias del litigio. Este representante deberá ser necesariamente abogado, procurador, graduado social colegiado, uno de los demandantes o un sindicato. Dicha representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante Secretario judicial, por escritura pública o mediante comparecencia ante el servicio administrativo que tenga atribuidas las competencias de conciliación, mediación o arbitraje o el órgano que asuma estas funciones. Junto con la demanda se deberá aportar el documento correspondiente de otorgamiento de esta representación”*, que *“2. Cuando, conforme a lo establecido en el artículo 29, se acuerde la acumulación de procesos correspondientes a varias demandas presentadas contra un mismo demandado, afectando de este modo el proceso a más de diez actores, el Secretario judicial les requerirá para que designen un representante común, pudiendo recaer dicha designación en cualquiera de los sujetos mencionados en el apartado anterior. A tal efecto, junto con la comunicación a los actores de la resolución de acumulación, el Secretario judicial les citará de comparecencia dentro de los cuatro días siguientes para el nombramiento del representante común; si el día de la comparecencia no asistiese alguno de los citados en forma, se procederá a la designación del representante común, entendiéndose que quien no comparezca acepta el nombramiento efectuado por el resto”* y, finalmente, que *“3. En todo caso, cualquiera de los demandantes podrá expresar su voluntad justificada de comparecer por sí mismo o de designar un representante propio, diferenciado del designado de forma conjunta por los restantes actores”*.

b) La segunda, — de escasa utilización en la práctica, a pesar de su finalidad tendente a reforzar la defensa de los derechos individuales de los trabajadores —, establecida a modo de representación o apoderamiento expreso o tácito por los trabajadores afiliados al Sindicato actuante para que en nombre de aquéllos ejercite sus derechos e intereses legítimos en el proceso laboral, con la prevención de responsabilidad sindical (exigible ante el propio orden jurisdiccional social en proceso independiente) de haber actuado sin contar con la autorización de actuar en nombre del trabajador al tratarse de una forma de representación voluntaria (y no necesaria) aun otorgada de forma más sencilla que la ordinaria (como regla, por poder otorgado por comparecencia ante el Secretario judicial o por escritura pública o ante el servicio administrativo conciliatorio — arg. ex arts. 18, 19 y 21.3 LPL) asumiendo el Sindicato su regularidad. La presencia sindical, — pues incluso en este supuesto no es dable obviar su carácter de defensor de derechos e intereses colectivos, y, por tanto, no es equiparable a la un simple representante de la parte —, puede facilitar la efectividad del principio de igualdad entre las partes procesales. Disponiéndose que *“1. Los Sindicatos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así se lo autoricen, defendiendo sus derechos individuales y recayendo en dichos trabajadores los efectos de aquella actuación”*, que *“2. En la demanda, el Sindicato habrá de acreditar la condición de afiliado del trabajador y la existencia de la comunicación al trabajador de su voluntad de iniciar el proceso. La autorización se presumirá concedida salvo declaración en contrario del trabajador afiliado. En el caso de que no se hubiese otorgado esta autorización, el trabajador podrá exigir al Sindicato la responsabilidad que proceda, que habrá de decidirse en proceso laboral independiente”* y que *“3. Si en cualquier fase del proceso el trabajador expresara en la Oficina judicial que no había recibido la comunicación del sindicato o que habiéndola recibido hubiera negado la autorización de actuación en su nombre, el Juez o Tribunal, previa audiencia del sindicato, acordará el archivo de las actuaciones sin más trámite”* (art. 20 LPL).

III.4.2.- La regulación prevista en el PLRJS.

El PLRJS: a) amplía el primer supuesto extendiéndolo a los casos en que existan más de diez trabajadores en la parte demandada (art. 19.2, 3 y 4 PLRJS); b) concreta el segundo supuesto de actuación autorizada a favor de afiliados que extiende, en concordancia con las nuevas competencias, a favor de los funcionarios y personal estatutario afiliados a ellos (en especial, en materia electoral y la relativa a prevención de riesgos laborales) (art. 20.1, 2 y 3 PLRJS); y c) establece una nueva modalidad representativa sindical de intereses de un grupo concreto de trabajadores afiliados cuando no puedan resultar afectados de forma directa e individual por la cuestión debatida (art. 19.5 PLRJS). En concreto:

a) Se prevé en el art. 19.2, 3 y 4 PLRJS que “2. En los procesos en los que demanden de forma conjunta más de 10 actores, éstos deberán designar un representante común, con el que se entenderán las sucesivas diligencias del litigio. Este representante deberá ser necesariamente abogado, procurador, graduado social colegiado, uno de los demandantes o un sindicato ...”, que “3. Cuando se acuerde la acumulación de los procesos correspondientes a varias demandas presentadas contra un mismo demandado, afectando de este modo el proceso a más de diez actores, así como cuando la demanda o demandas se dirijan contra más de diez demandados, siempre que no haya contraposición de intereses entre ellos, el Secretario judicial les requerirá para que designen un representante común, pudiendo recaer dicha designación en cualquiera de los sujetos mencionados en el apartado anterior ...” y que “4. En todo caso, cualquiera de los demandantes o demandados en el caso del número anterior podrá expresar su voluntad justificada de comparecer por sí mismo o de designar un representante propio, diferenciado del designado de forma conjunta por los restantes actores o demandados”. La adición efectuada respecto a la parte demandada, tiene por finalidad facilitar, igualmente y por los mismos cauces que con respecto a la parte demandante, la designación de representante común cuando sea la parte demandada la que esté integrada por más de diez demandados, lo que es frecuente en la práctica y origina graves dilaciones al no estar previsto un sistema de designación común, con las garantías necesarias, al igual que se prevenía para la representación de los demandantes se dispone con relación a los demandados que, en cualquier momento, cualquiera de ellos “podrá expresar su voluntad justificada de comparecer por sí mismo o de designar un representante propio”.

b) Se contempla en el art. 20.1, 2 y 3 PLRJS, una modalidad de representación sindical de sus afiliados simplificada en cuanto a sus trámites de acreditación, estableciendo que “1. Los sindicatos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores y de los funcionarios y personal estatutario afiliados a ellos que así se lo autoricen para la defensa de sus derechos individuales, recayendo en dichos afiliados los efectos de aquella actuación”, siendo el restante texto coincidente con el de la vigente LPL.

c) Se regula en el art. 19.5 PLRJS una nueva modalidad representativa sindical, con independencia de la afiliación y sin necesaria forma de acreditación, disponiéndose que “Cuando por razón de la tutela ejercitada la pretensión no afecte de modo directo e individual a trabajadores determinados se entenderá, a efectos de emplazamiento y comparecencia en el proceso, que los órganos representativos unitarios, y en su caso la representación sindical, ostentan la representación en juicio de los intereses genéricos del colectivo laboral correspondiente, siempre que no haya contraposición de intereses entre ellos y sin perjuicio de la facultad de los trabajadores que indirectamente pudieran resultar afectados de comparecer por sí mismos o de designar un representante propio”. Dejando aparte, la mejor defensa de intereses colectivos que puede alcanzarse a través de esta modalidad representativa (en cuanto que el Sindicato, como siempre que actúe en el proceso, salvo que lo sea en defensa de derechos o intereses privativos, debe asumir también en el concreto proceso su papel de representante y defensor de los derechos e intereses de los trabajadores en general), mediante ella se facilita la representación unitaria o sindical cuando, especialmente, la demanda indirectamente pueda afectar a todos o la mayor parte de trabajadores de una empresa, evitando citaciones personales a colectivos tan numerosos con las enormes dilaciones que suelen comportar y la problemática de su necesaria presencia en juicio y las consecuencias de su inasistencia.

IV. LA LEGITIMACIÓN DE LOS “**REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**” EN SENTIDO AMPLIO (REPRESENTACIÓN UNITARIA, REPRESENTACIÓN SINDICAL Y SINDICATOS) PARA INTERVENIR EN EL PROCESO DE EJECUCIÓN EN EL PLANO INDIVIDUAL Y EN EL COLECTIVO (art. 250 LPL); Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DE EMPRESAS (art. 254 LPL)

A los efectos ahora especialmente estudiados, relativos a la intervención procesal de sindicatos y de representantes unitarios de los trabajadores en la ejecución laboral, entiendo que es de singular trascendencia la norma contenida en el art. 250 LPL: “*Atendida la cantidad objeto de apremio, los autos en que se despache la ejecución o demás resoluciones en que se decreten embargos, se notificarán a los representantes de los trabajadores de la empresa deudora, a efectos de que puedan comparecer en el proceso*”.

La norma procesal laboral se preocupa, positivamente, por el interés que detenta la representación unitaria y/o la sindical (no establece distinciones) de los trabajadores de la empresa ejecutada, en la que, entiendo, deben incluirse los Sindicatos en específica defensa de los intereses colectivos que le son propios (arg. ex art. 17.2 LPL) y no solamente en el plano individual como posibles coadyuvantes procesales de sus afiliados o como autorizados por sus afiliados de forma individual o plural para actuar en el proceso en nombre e interés de estos (art. 20 LPL).

La representación unitaria (representativa de la totalidad de los trabajadores de la empresa), de base electiva (su formación se produce mediante el ejercicio del sufragio electoral por parte de los trabajadores), está regulada fundamentalmente en el Título II ET (arts. 61 a 81) (derechos de representación colectiva, órganos de representación, composición, facultades, competencias, garantías, procedimiento electoral y derecho de reunión) con posible complemento por la negociación colectiva y en el Real Decreto 1844/1994 de 9-septiembre (reglamento de elecciones), de composición orgánica y de número de miembros variable atendido legalmente el tamaño de la “*empresa*”, puede estar integrada, en sus respectivos casos, por los delegados de personal (empresas o centros de trabajo con más de 10 y menos de 50 trabajadores), comité de empresa (empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores), comité intercentros (de posible creación por convenio colectivo), comités de grupo de empresas (de posible creación por convenio colectivo) y comité de empresa europeo (Directiva 94/45/CE del Consejo de 22-septiembre-1994, Ley 10/1997 de 24-abril).

Los órganos de representación sindicales en la empresa se denominan “*secciones sindicales*”, y el art. 8.1 Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) prescribe que los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato. El que una sección sindical haya obtenido o no al menos en el comité de empresa a través del proceso de elección a dichos órganos de representación unitaria es un dato, el de implantación en dichos órganos, que permite calificar a una sección sindical como “*representativa*” en la empresa y, por tanto, en posición de una singular posición jurídica que le permitirá gozar de facultades de acción sindical adicionales. Entre estas últimas, en las empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores, las secciones sindicales – de los sindicatos representativos y más representativos – estarán representados “*a todos los efectos*” por “*delegados sindicales*” elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo (art. 10.1 LOLS), cuyos cometidos representativos no se limitan a sus propios afiliados, sino que se proyectan también sobre el conjunto de los trabajadores de la empresa, estando plenamente equiparados en cuanto a facultades y competencias a los miembros de los organismos de representación unitaria (art. 10.3 LOLS) ().

El PLRJS, en su art. 252, efectúa una mejora técnica respecto al texto ahora vigente para evitar dudas sobre la representación de los trabajadores a la que debe hacerse la referida notificación, especificando que “*Atendida la cantidad objeto de apremio, los autos en que se despache la ejecución y las resoluciones en que se decreten embargos se notificarán a los representantes unitarios y sindicales de los trabajadores de la empresa deudora, a efectos de que puedan comparecer en el proceso*”.

La intervención sindical en la ejecución laboral en el plano colectivo es plenamente defendible, entiendo, cuando a través de la misma pretendan hacerse valer intereses colectivos, especialmente vinculados en este ámbito a los principios de “*conservación de la empresa*” y de “*conservación de los puestos de trabajo y de las condiciones de empleo*” y más evidenciables cuando se trata de ejecuciones plurales.

Pudiendo, sin embargo, surgir dudas sobre tal legitimación cuando el proceso de ejecución es estrictamente singular o incluso plural y de plantearse a través de la pretendida intervención sindical cuestiones limitadas a la liquidación de bienes empresariales o al pago a los acreedores laborales, de no estar en juego los referidos principios; o con más razón, cuando el Sindicato pretenda introducir en el proceso de ejecución cuestiones que, aunque en abstracto afecten a los intereses de los trabajadores (p.j., validez de un convenio colectivo), hayan sido decididas en el proceso declarativo previo en el que se constituyó el título ejecutivo y que, por ende, no pueden plantearse de nuevo en el proceso de ejecución.

En esta estricta línea interpretativa, entiendo debe valorarse la doctrina contenida en la STC 171/2002 de 30-septiembre, relativa a la cuestionada participación de un Sindicato en un proceso de ejecución singular, en la que se le deniega el amparo por no haber sido parte en la ejecución y pretender personarse en ella interponiendo incidente de nulidad de actuaciones, argumentando que las personas, y en la misma medida los sindicatos, que no han sido parte en un proceso de ejecución carecen de legitimación para instar la nulidad de concretos trámites de dicho proceso, concluyendo que *“se trata de aplicar a los Sindicatos ... la misma regla que se aplica a cualquier otro sujeto de derecho a fin de reconocerle aptitud para ser parte en un proceso, pues, de otro modo, la intervención de los sindicatos en procesos singulares, habida cuenta que su participación trata de defender sus propios intereses y no los de las partes principales del proceso, podría constituir, en último extremo, una intromisión en el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva de dichas partes (art. 24.1 CE)”* ().

Retornado al estricto contenido del analizado art. 250 LPL, cabe afirmar que la previsión normativa es loable, pues los trabajadores dependientes del empresario ejecutado que continúen prestando servicios en la empresa deudora, sin ser parte en el proceso de ejecución, pueden verse afectados por las resoluciones que en el mismo se dicten, especialmente cuando por la importancia cuantitativa de la cantidad objeto de apremio (*“atendida la cantidad objeto de apremio”*, señala la norma) se acuerde el embargo y posterior realización de bienes afectos al proceso productivo o de los que dependa la financiación de la empresa, — si de ello derivara peligro potencial para la conservación de la empresa y/o para la continuidad de sus puestos o condiciones de trabajo —, para el percibo, siquiera proporcional, de las cantidades que la empresa les adeudara o para la conservación de los privilegios conexos a su crédito salarial, pudiendo, por otra parte, estar igualmente interesados en impugnar actuaciones que entiendan realizadas en su perjuicio.

Debe igualmente destacarse que la notificación ex art. 250 LPL puede ser un medio para que los trabajadores de la empresa ejecutada conozcan la existencia de posibles títulos ejecutivos indiciariamente fraudulentos y poder utilizar, en su caso, los remedios procesales extraordinarios que pudieran estar previstos legalmente, en concreto y expresamente, tratándose de conciliaciones extrajudiciales podrían intervenir como *“perjudicados”* impugnando el acuerdo de conciliación y precisamente el plazo impugnatorio de caducidad *“para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo conocieran”* (art. 67 LPL) ().

Es complementaria la previsión contenida en el art. 150.2 de la supletoria LEC, sobre la notificación de resoluciones y diligencias de ordenación a las personas que sin ser parte pudieran verse afectadas por el proceso, preceptuando que *“esta comunicación se llevará a cabo, con los mismos requisitos, cuando el tribunal advierta indicios de que las partes están utilizando el proceso con fines fraudulentos”*.

Pudiera quizá entenderse que, sin necesidad de que existiera el expreso precepto ex art. 250 LPL, era exigible que el órgano judicial (jueces y tribunales y secretarios judiciales) acordara notificar a los representantes de los trabajadores en sentido amplio las resoluciones que pudieran afectar o causar perjuicio a sus representados (arts. 270 LOPJ reformado por LO 19/2003 de 23-diciembre y 54.2 LPL), para que, en ejercicio de sus competencias, pudieran ejercitar las acciones oportunas (arts. 64 y 65 ET, 17 y 238 LPL), en defensa, entre otros, de sus créditos salariales o de los privilegios inherentes a ellos (art. 32 ET y 272 LPL), de sus puestos de trabajo (arts. 50 y 51 ET, 243 y 275 LPL) o de la solvencia empresarial puesta en peligro por conciliaciones extrajudiciales realizadas en su perjuicio (art. 67 LPL).

Con acertado criterio, la norma procesal referida concreta y recuerda expresamente esta obligación de notificación a los representantes de los trabajadores de la empresa deudora, respecto a las resoluciones en que se decreten embargos sobre bienes trascendentes, supuesto en que se presume que de tal actuación ejecutiva pueden resultar afectados los derechos o intereses legítimos de sus representados, con lo que se posibilita su comparecencia en el proceso de eje-

cución y el que puedan ejercitar las acciones que legalmente les correspondan, en defensa, entendiendo de un interés colectivo.

De interés es también, a los fines ahora estudiados, la problemática que en las ejecuciones singulares o plurales laborales afecta a la participación de los trabajadores en caso de administración judicial de empresas, regulada para la ejecución laboral en el art. 254 LPL, en que la norma deja, en principio, al acuerdo de las partes la determinación de quienes y de que forma se desempeña, en su caso, la administración o intervención judicial, lo que puede facilitar, además, la intervención procesal de sindicatos y de representantes unitarios de los trabajadores ().

Los trabajadores afectados por embargos trascendentes que afecten a las empresas en que presen sus servicios pueden tener intervención en las actuaciones relativas a la administración judicial de aquéllas, al posibilitarlo en el proceso laboral lo expresamente preceptuado en el art. 250 LPL en relación con el art. 254 LPL, aunque en la norma procesal civil no se hace referencia a la posible consideración como afectados de los trabajadores que presten sus servicios en las empresas o grupos de empresas o sociedades cuyo capital o patrimonio mayoritario estuviere embargado, a diferencia de lo que se posibilitaba en el art. 3.b) del derogado Decreto-Ley 18/1969 de 20-octubre (Disposición Derogatoria 2.18º LEC/2000) ().

Ahora bien, dado su innegable carácter de interesados (“a quienes se refieran o puedan parar perjuicios”) entre los extremos a convenir o resolver sobre la forma de procederse en la administración judicial se debería instrumentar por el Juez ejecutor su intervención o participación (arg. ex arts. 270 LOPJ reformado por LO 19/2003, 150.2 y 3, 631.1 LEC, 250 y 254 LPL).

V. OTROS ASPECTOS DE LA INTERVENCIÓN SINDICAL EN EL PROCESO SOCIAL (su nuevo papel en el recurso de casación unificadora y la problemática de las costas procesales)

Esquemáticamente destacaremos dos aspectos singulares relativos a la intervención del Sindicato en el proceso social que se incluyen en el PLRJS.

El primero, el papel del Sindicato como colaborador del Ministerio Fiscal en la nuevas modalidad de recurso de casación unificadora que se contempla en el art. 219.3 PLRJS, en el que se dispone que “*El Ministerio Fiscal, en su función de defensa de la legalidad, de oficio o a instancia de los sindicatos, organizaciones empresariales, asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, o Entidades o corporaciones públicas que por las competencias que tengan atribuidas y ostenten interés legítimo en la unidad jurisprudencial sobre la cuestión litigiosa, y con independencia de la facultad que ordinariamente tiene atribuida conforme al artículo siguiente de esta ley, podrá interponer recurso de casación para unificación de doctrina cuando, sin existir doctrina unificada en la materia de que se trate, se hayan dictado pronunciamientos distintos por los Tribunales Superiores, en interpretación de unas mismas normas sustantivas o procesales y en circunstancias sustancialmente iguales, así como cuando se constate la dificultad de que la cuestión pueda acceder a unificación de doctrina según los requisitos ordinariamente exigidos o cuando por la reciente vigencia o aplicación de las normas cuestionadas por parte de los Tribunales del orden social aún no haya dado lugar a que se den los requisitos exigidos en el número 1 de este artículo*”.

Sin necesidad de articular de nuevo un recurso al modo del antiguo de interés de ley y dentro del ámbito y efectos del recurso de casación unificadora, el PLRJS propone esta opción a favor de la defensa de la legalidad y a cargo del Ministerio Fiscal — como órgano de relevancia constitucional que tiene por misión promover la acción de la justicia en defensa de la legalidad (arts. 1 a 3 Ley 50/1981 de 30-diciembre, que regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal) —, así como de la unificación jurisprudencial y de la seguridad jurídica, para intentar cubrir los vacíos dejados por este recurso, dado que muchas materias no llegan nunca a lograr superar el trámite de admisión y, por otra parte, no se da respuesta rápida a la interpretación derivadas de normativas de reciente entrada en vigor o de reciente aplicación por los órganos jurisdiccionales sociales (vállese ahora, en relación con las nuevas competencias que se asumen, la necesidad de valorar la interpretación que de las normas administrativas aplicables ahora en el orden social se venía haciendo por los Tribunales del orden contencioso-administrativo, en especial de la Sala correspondiente del Tribunal Supremo —cuya invocación como sentencia contradictoria no está posibilitada, como tampoco las de las restantes Salas del Tribunal Supremo).

El segundo, relativo a la regulación legal de la exención expresa que se hace a favor de los sindicatos de efectuar depósitos y consignaciones en sus actuaciones ante el orden social.

El beneficio de justicia gratuita de las organizaciones sindicales no está expresamente en el art. 2 d) LAJG 1/1996, y la exención de depósitos y consignaciones es uno de los derechos del art. 6.5 de esa ley. Similar previsión se incluye en el art. 227 LPL. Por otra parte la LO 1/2009 de 3 de noviembre, art. 1º ap. 19, añade DA 15ª LOPJ, según la cual en el orden social los depósitos en recursos ordinarios y extraordinarios, revisión y rescisión a instancia del rebelde se exigirán únicamente a quienes no tengan la condición de trabajador o beneficiario, sin la mención expresa a los causahabientes de los trabajadores y beneficiarios que antes hacía el art. 227 LPL. Sin embargo, la doctrina jurisprudencial de antiguo estimó que el sindicato en su actuación en el recurso en conflictos colectivos “*está actuando procesalmente en nombre de trabajadores, que están exentos del depósito cuestionado*” (STS/IV 20-febrero-1998).

Como se destaca en la Exposición de Motivos del PLRJS “*Existía el riesgo de que, en ausencia de concreta indicación legal, se pudiera cuestionar la exención de depósitos y consignaciones en recursos de reposición y otros distintos de suplicación y casación a los titulares de las acciones colectivas en defensa de los intereses de los trabajadores. Se favorece así la intervención colectiva sindical que, en un plano de economía de recursos, hace innecesarios múltiples y costosos procesos individuales*”.

Este principio, entre otros, se refleja:

a) Con carácter general, en el art. 20.4 (“*Los sindicatos estarán exentos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones ante el orden social*”);

b) En materia de medidas cautelares, con referencia expresa a que los Sindicatos ostentan la representación colectiva de los intereses de trabajadores y beneficiarios de la seguridad social, en el art. 79.1.III (“*Los trabajadores y beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social y los sindicatos, en cuanto ostentan la representación colectiva de sus intereses, estarán exentos de la prestación de cauciones, garantías e indemnizaciones relacionadas con las medidas cautelares que pudieran acordarse*”);

c) En materia de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía, en el art. 229.4 (“*El Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y las Entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de Derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, estarán exentos de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes. Los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta ley*”); y

d) En cuanto a las costas en los recursos, en el art. 235.1 (“*La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social*”).

VI. LAS DISTINTAS FORMAS DE INTERVENCIÓN DEL SINDICATO EN EL PROCESO CONCURSAL.

La LC no refiere expresamente a los Sindicatos, salvo cuando regula con carácter general la representación y defensa procesales en su art. 184.6, en el que se establece que “*Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido para la representación y defensa de los trabajadores en la LPL, incluidas las facultades atribuidas a los graduados sociales y a los sindicatos, y de las Administraciones públicas en la normativa procesal específica*” ().

Se está refiriendo exclusivamente a la intervención del Sindicato en el plano individual y en representación, y/o, en su caso, defensa de los trabajadores que le otorguen su representación:

a) Bien mediante apoderamiento expreso de cualquier persona (art. 18.1 LPL); o b) Bien siendo designado representante común, cuando demandan de forma conjunta más de 10 trabajadores afiliados o no al Sindicato (art. 19 LPL); o c) Bien en nombre de sus afiliados y en defensa de sus “*derechos individuales*” en determinadas condiciones mediante simple “*autori-*

zación” (art. 20 LPL).

Como destaca la doctrina (), esta última forma de representación ex art. 20 LPL puede utilizarse en el proceso concursal como en cualquiera de los incidentes y en los expedientes de modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión o extinción colectiva de los contratos, aún cuando la legitimación para negociar con la administración concursal en el período de consultas en los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales, conforme al art. 64.6 LC, la tienen los miembros del comité o comités de empresa, los delegados de personal en su caso o las representaciones sindicales, si las hubiere ().

En el art. 184 LC se contempla, indirectamente, la posibilidad que el sindicato pueda estar presente en el concurso como directamente afectado, como posible acreedor [no como deudor (art. 1.3 LC)] o entre los “*demás legitimados*”, señalando que “*Cualesquiera otros que tengan interés legítimo en el concurso podrán comparecer siempre que lo hagan representados por procurador y asistidos de letrado*” (art. 184.4 LC) ().

No se distingue en este precepto, entre intereses propios (“*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*”), intereses de sus representados (ex citados arts. 18.1, 19 y 20 LPL) y/o intereses colectivos (“*Los Sindicatos de trabajadores y las Asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios*”), para los que también tiene legitimación el Sindicato a través del “*interés legítimo*”, como cabe deducir del art. 17 LPL.

Dentro de los límites establecidos por la jurisprudencia constitucional y ordinaria, entiendo que los Sindicatos, como titulares de “*interés legítimo*”, puede intervenir en el procedimiento concursal en interés colectivo de los trabajadores, sin necesidad de actuar exclusivamente en defensa de sus trabajadores afiliados e incluso en defensa de trabajadores de la empresa en concurso que no ostenten, de momento, créditos contra la misma o puedan verse afectados en sus condiciones de trabajo o en sus puestos de trabajo por las decisiones que en el concurso se adopten ().

La posible presencia sindical, en su también condición de representantes de los trabajadores de la empresa, en la fase declarativa interviniendo preceptivamente, en su caso, en las decisiones relativas a la continuación del ejercicio de la actividad profesional o empresarial del concursado (art. 44.4 LC) () o negociando con la administración concursal en el período de consultas en los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y de suspensión o extinción colectiva de las relaciones laborales (arts. 8.2 y 64 LC), evidencia un interés colectivo digno de defensa, que subsiste en la ulterior fase de ejecutiva del concurso, en especial si existen bases para lograr la “*conservación de la empresa*” y la subsistencia de los puestos de trabajo y/o de las condiciones de empleo (“*principio de conservación de los puestos de trabajo y de las condiciones de empleo*”); en análogos términos a los que se han expuesto anteriormente con relación a la ejecución plural laboral y debiendo aplicarse el principio inspirador del referido art. 250 LPL, pues como expresamente dispone el art. 8.2 in fine LC “*En el enjuiciamiento de estas materias, y sin perjuicio de la aplicación de las normas específicas de esta Ley, deberán tenerse en cuenta los principios inspiradores de la ordenación normativa estatutaria y del proceso laboral*”.

Por un sector doctrinal se destaca, por otra parte y en cuando a la representación unitaria se refiere, que dadas las funciones y competencias de dicha representación unitaria de los trabajadores, su actuación en el procedimiento concursal necesariamente tiene un estrecho margen de actuación con características propias, salvo la que pudieran efectuar concretos representantes unitarios como representantes de singulares trabajadores por los medios generales de representación y defensa procesales. Se ha afirmado que “*la competencia de los órganos de representación no comprende una atribución general de apoyo de las reclamaciones individuales de los trabajadores y no hay realmente un interés colectivo que pueda sustanciarse como tal en el proceso concursal, aparte de la legitimación colectiva de los órganos de representación que queda limitada a los procesos colectivos laborales y, desde luego, no estamos en el supuesto del art. 11 LEC*” y que “*en realidad, esta actuación de los órganos de representación tampoco tiene encaje en las formas de actuación plural en el proceso*” ().

La LC, como se ha indicado, ha dispuesto expresamente que los principios inspiradores del proceso laboral sean aplicables en el procedimiento concursal, cuando en su art. 8.2^a se refiere específicamente a las “*acciones sociales*”. Aunque, como regla general, la doctrina científica, en

interpretación de este precepto o de otros concordantes de la LC que posibilitarían la intervención de los Sindicatos en el procedimiento concursal se suele limitar a estudiar las reglas de legitimación, representación y defensa contenidas en los citados arts. 17, 18, 19 y 20 LPL, que afectan exclusivamente a un plano individual, por lo que, entiendo, que debe destacarse y advertirse claramente, que como el procedimiento concursal en un proceso de ejecución universal, y dado que los principios inspiradores del proceso de ejecución laboral en estas materias no coinciden plenamente con los del proceso de declaración laboral, con más razón si cabe y de forma directa o analógica (art. 4.1 CC), deben tenerse en cuenta los principios del proceso de ejecución laboral que han quedado expuestos, que en estas materias son más amplios, en orden tanto a la legitimación de los terceros interesados como a la de los representantes de los trabajadores en sentido amplio (representantes unitarios y/o sindicales y sindicatos), concediéndola también para la defensa de intereses colectivos (plano colectivo) como, entre otros, el intentar lograr la conservación de la empresa y la defensa de los puestos de trabajo.

En conclusión, en lo relativo a este aportado, como ha destacado la doctrina, la vigente LC no ha otorgado precisamente un papel relevante a la representantes de los trabajadores en las distintas fases del concurso de acreedores: ni en la denominada fase común, destinada a la determinación de la masa activa y de la masa pasiva, ni en la fase convenio o en la fase de liquidación. En el procedimiento concursal prima el interés de la colectividad crediticia en detrimento de la intervención de los representantes de los trabajadores (). No se ha tratado de incorporar a la representación de los trabajadores en el conjunto de las decisiones de gestión de la empresa en crisis concursal. Como ha señalado la doctrina laboralista, para potenciar la presencia institucional de los representantes de los trabajadores se debió al menos incorporar a una representación de los trabajadores en la administración concursal, atendiendo a la condición de trabajadores como un grupo especial de acreedores.

La situación respecto a la intervención de los Sindicatos en el concurso no parece que pueda cambiar sustancialmente de llegar a término el “Proyecto de Ley de Reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal” (BO Congreso Diputados-Cortes Generales 01-04-2004), a pesar de que en su Exposición de Motivos se reconoce que *“el deterioro de la situación económica ha acentuado determinados aspectos de la legislación que han resultado disfuncionales y ha puesto de manifiesto el incumplimiento de uno de los propósitos principales de la ley, que es la conservación de la actividad profesional o empresarial del concursado. Hoy por hoy, la mayor parte de los concursos que se tramitan concluyen con la liquidación de la empresa, el cese de actividades y el despido de los trabajadores ...”*, que *“Las consecuencias que sobre el empleo tienen los concursos exigen que esta reforma no olvide las cuestiones sociales latentes y opere una mejora notable de la protección de los trabajadores afectados. Para ello, la ley tiene especialmente en cuenta la última reforma laboral reiterando así un elemento interpretativo básico de la ley concursal como es que en el enjuiciamiento de las cuestiones laborales sometidas al proceso concursal deben tenerse en cuenta de manera prioritaria los principios inspiradores de la rama social del derecho. A este respecto, se introducen las modificaciones precisas en el procedimiento del artículo 64 de la Ley Concursal para evitar tanto conflictos con la jurisdicción social y la Autoridad laboral como incrementando el peso de la valoración que se ha de hacer en el concurso de su impacto sobre los trabajadores ...”*, y que *“En definitiva, esta ley aporta al instituto del concurso una mayor seguridad jurídica, la apertura de nuevas vías alternativas que buscan el equilibrio entre la viabilidad de la empresa y la necesaria garantía judicial, el impulso de los medios electrónicos, así como la simplificación y la agilización procesal, sin olvidarse de efectuar una notable mejora de la posición de los trabajadores. Con ello se trata de normalizar el papel del concurso con el que cumple en los países de nuestro entorno, poniendo fin al estigma que hasta ahora lo ha lastrado, y se constituya como un instrumento al servicio de la viabilidad y dinamización de nuestro tejido empresarial”*. ♦

NOTAS

¹ Por su parte, el art. 163.1 LPL establece *“la legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, por los trámites del proceso de conflicto colectivo”* y que si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad del convenio, otorga legitimación a *“los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, Sindicatos y Asociaciones empresariales interesadas”*, señalando, por otra parte, pero con importancia a los efectos interpretativos que afectan a lo ahora debatido, que *“es-*

tarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión negociadora del Convenio”, con lo que se distingue claramente entre legitimación para impugnar un Convenio Colectivo y la legitimación para negociarlo.

² BAYLOS GRAU, Antonio (“Sindicalismo y Derecho Sindical”, cit., pag. 20).

³ VALDÉS DAL-RE, F. (“La intervención del Sindicato en el proceso laboral”, noviembre 2008).

⁴ STC 142/2004: “Lo que el sindicato estaba defendiendo ante la jurisdicción contencioso-administrativa era el derecho a la negociación en la adopción de la medida que se impugnaba, al considerarse interlocutor necesario y obligatorio de la Administración, siendo evidente por tanto el vínculo o nexo que lo ligaba con el objeto del proceso ...

Incluso en la medida en que el Decreto impugnado fuese manifestación de la potestad organizatoria de la Administración, como ésta sostuvo en el proceso contencioso-administrativo, ello «poco o nada explica sobre la existencia o inexistencia de legitimación procesal», porque poco o nada dice de la titularidad de intereses legítimos del sindicato (STC 7/2001, de 15 de enero): «que las decisiones de las Administraciones públicas que afecten a sus potestades de organización queden excluidas de la obligatoriedad de la negociación colectiva en el sistema regulado por la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (art. 34.1), no significa que no tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo, como lo prueba la propia Ley al someter en ese caso tales decisiones a la consulta de las organizaciones sindicales (art. 34.2), y menos que anulen los intereses legítimos de los sindicatos que pudieran verse afectados por las mismas. No puede, pues, considerarse en sí misma ajena al ámbito de la actividad sindical toda materia relativa a la organización de la Administración, y por ello no es constitucionalmente admisible denegar la legitimación procesal de los sindicatos en los conflictos donde se discutan medidas administrativas de tal naturaleza» (STC 203/2002, de 28 de octubre)”.

⁵ STC 153/2007, otorga legitimación a un Sindicato para impugnar la orden de resolución de un concurso adjudicando determinadas plazas, argumentando que: “Entender, como hace la resolución judicial impugnada, que la legitimación activa para impugnar la Orden de adjudicación de unos puestos de trabajo sólo corresponde a los funcionarios que participaron en el concurso para su provisión resulta lesivo del derecho fundamental del sindicato a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en su vertiente de derecho de acceso a la jurisdicción, lo que vulnera el derecho a la libertad sindical (art. 28.1 CE), porque el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva forma parte en el caso de autos del contenido de la acción institucional del sindicato (SSTC 24/2001, de 29 de enero; 358/2006, de 18 de diciembre). Las funciones que tiene atribuidas por la Constitución y por los tratados internacionales legitiman al sindicato demandante de amparo para impugnar, no sólo la Orden de convocatoria de un concurso de provisión de puestos de trabajo que considere no ajustada a Derecho, como afirma la Sentencia impugnada, sino también la Orden de resolución del concurso si considera que no respeta lo establecido en la convocatoria. Y todo ello, como dijimos, en representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, en el caso sometido en esta ocasión a nuestro enjuiciamiento tanto de los intereses de los funcionarios que habían participado en el concurso y fueron desplazados por los que resultaron adjudicatarios de los puestos de trabajo como de los intereses de aquellos funcionarios que no participaron en el concurso por no tener la titulación exigida en la convocatoria”.

⁶ STC 215/2001: “En el caso aquí enjuiciado es cierto que el proceso de oficio en el que se ha negado legitimación al sindicato recurrente trae causa de un procedimiento administrativo sancionador previo y que, por regla general, en este tipo de procedimientos los intereses afectados son únicamente los de las partes directamente implicadas: empresa y trabajadores. Sin embargo, en el presente supuesto concurren unos elementos específicos que permiten concluir que también resultan afectados intereses colectivos del conjunto de los trabajadores de la empresa y, en consecuencia, intereses económicos y profesionales cuya defensa puede legítimamente corresponder al sindicato recurrente, ya que la infracción objeto de controversia y la eventual sanción tienen por objeto la tutela de un interés colectivo, como se verá de inmediato.

Es cierto que el objeto estricto del litigio radica en dilucidar si existe o no una cesión de trabajadores prohibida por el art. 43 LET y que el pronunciamiento judicial afectará a los empresarios y trabajadores implicados en tal cesión. También es cierto que la pretensión que se formula en el procedimiento de oficio no es la creación o inexistencia de un servicio de prevención de empresa. Pero no es menos cierto que la situación de contratación y de estabilidad laboral en la que se hallan los trabajadores encargados de prestar este servicio en una empresa en la que existen importantes riesgos cancerígenos desborda esos intereses meramente particulares para afectar plenamente al interés colectivo del conjunto de trabajadores de la empresa.

No se trata sólo de un interés genérico en preservar las condiciones de trabajo garantizadas por las normas jurídicas, en la incorporación de trabajadores en las plantillas de las empresas de acuerdo con las normas legales y convencionales aplicables, ni en evitar, en general, la existencia de situaciones de precariedad prohibidas cuando no se llevan a cabo por medio de empresas expresamente autorizadas y que son constitutivas de cesión ilegal. Tampoco se trata de una abstracta defensa de la normativa en materia de salud laboral. Se trata en este caso de una concreta situación de posible cesión

- ilegal de unos trabajadores que afecta de forma directa la prestación de un servicio de capital importancia para el conjunto de los trabajadores”.
- ⁷ Materias y cuestiones analizadas detalladamente por BAYLOS GRAU, Antonio (“Sindicalismo y Derecho Sindical”, 2004, Editorial Bomarzo, en especial pags. 31 a 52).
- ⁸ Se argumenta en la referida STC 171/2002 que “si bien es cierto que el art. 17.2 LPL reconoce legitimación a los sindicatos de trabajadores para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios (repetiendo la fórmula utilizada en el art. 7 CE), dicho precepto no les habilita para que puedan constituirse en sujetos pasivos de procesos que no se dirigieron contra ellos y respecto de los que la Ley ni exige ni prevé su condición de sujetos pasivos”, que “cuando la LPL establece la presencia del sindicato en determinados procesos, lo hace inequívocamente (arts. 131, 153, 175.2 LPL, etc.), pero, no existe apoyo para que, sin un precepto legal que así lo prevea, el Sindicato pueda personarse en un proceso en el que no ha sido parte para hacer valer en él intereses colectivos que crea puedan ser dignos de defensa; ni tampoco para que, sin amparo legal, pueda el Sindicato atribuirse en procesos en curso la condición de coadyuvante del actor o demandado, pues tal posibilidad daría lugar a una suerte de coadyuvancia universal que chocaría con las limitaciones establecidas en el art. 20 LPL para el ejercicio por los sindicatos de acciones en nombre e interés de sus afiliados”, añadiendo que “como hemos precisado en las SSTC 210/1994, de 11 de julio ... y 101/1996, de 11 de junio ..., la capacidad abstracta que poseen todos los sindicatos para ser partes no autoriza a concluir, sin más, que sea posible «a priori» que éstos lleven a cabo cualquier actividad en cualquier ámbito, pues tal capacidad «no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad» y que “no resulta, por todo ello, posible concluir, como pretende el Sindicato recurrente, que éste, a su arbitrio y para la defensa de los intereses confiados a su cargo, pueda autoatribuirse una legitimación universal que permita convertirle, por propia iniciativa, en litisconsorte voluntario de procesos en los que no se le ha designado como sujeto pasivo; y, menos aún resulta posible entender que quepa atribuir al mismo la condición de litisconsorte pasivo necesario para reclamar en procesos en curso la nulidad de actuaciones por haber omitido su presencia respecto de determinados trámites”.
- ⁹ Art. 67 LPL: “1. El acuerdo de conciliación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el Juzgado o Tribunal competente para conocer del asunto objeto de la conciliación, mediante el ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos.- 2. La acción caducará a los treinta días de aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo conocieran”.
- ¹⁰ Art. 254 LPL: “1. Podrá constituirse una administración o una intervención judicial cuando por la naturaleza de los bienes o derechos embargados fuera preciso.- 2. Con tal fin, el órgano judicial citará de comparecencia a las partes para que lleguen a un acuerdo o, en su caso, efectúen las alegaciones y pruebas que estimen oportunas sobre la necesidad o no de nombramiento de administrador o interventor, persona que deba desempeñar tal cargo, exigencia o no de fianza, forma de actuación, rendición de cuentas y retribución procedente.- 3. El administrador o, en su caso, el interventor nombrado deberá rendir cuenta final de su gestión”.
- ¹¹ Se disponía en el derogado Decreto-ley “MATESA”, que: “Si se embargare alguna Empresa o grupo de Empresas, acciones o participaciones que representen la mayoría del capital social del patrimonio común o de los bienes o derechos pertenecientes a las mismas o adscritos a su explotación, el Juez podrá decretar que continúe la administración existente o que ésta sea sustituida, nombrando, en este caso, persona o personas que se encarguen de la misma.- Si continuase la administración existente, el Juez designará uno o varios interventores” (art. 2).
- “Constituida la administración judicial a que se refiere el párrafo 3º del artículo anterior, podrá ser designado un Interventor por cada uno de los grupos siguientes: a) Los propietarios o titulares de los bienes y derechos embargados. b) Los propietarios o titulares de participaciones no embargadas. c) Los acreedores de la empresa embargada. d) Los empleados y trabajadores de la misma.
- La designación se hará por acuerdo de los componentes de cada uno de los grupos y, a falta de acuerdo, por mayoría de participantes o créditos en los grupos a), b) y c) y en el grupo d), por mayoría de los interesados o, en su caso, por acuerdo del Jurado de Empresa” (art. 3).
- ¹² Sobre la interpretación del art. 184.6 LC destacan, entre otros, DESDENTADO BONETE, A. y ORELLANA CANO, A. (“Los trabajadores ante el concurso. Una guía práctica para laboristas”, Editorial Bomarzo, 2007); COSTA REYES, A. (“Los trabajadores en el proceso concursal”, Editorial Thomson Aranzadi, 2007); GUALDA ALCALÁ, F.J. (“La aplicación de la LC en las relaciones laborales”, en Estudios de Doctrina Judicial III, Gabinete Jurídico CCOO, Editorial Bomarzo, 2009).
- ¹³ AGUSTÍ JULIA, Jordi (“Sindicatos y Ley Concursal”, en prensa, CGPJ).
- ¹⁴ Art. 64.6 LC: “6. Durante el período de consultas, los representantes de los trabajadores y la administración concursal deberán negociar de buena fe para la consecución de un acuerdo. El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, siempre que representen a la mayoría de aquéllos.
- Al finalizar el plazo señalado o en el momento en que se consiga un acuerdo, la administración con-

cursal y los representantes de los trabajadores comunicarán al juez del concurso el resultado del período de consultas. Recibida dicha comunicación el juez del concurso recabará un informe de la Autoridad Laboral sobre las medidas propuestas o el acuerdo alcanzado, que deberá ser emitido en el plazo de quince días, pudiendo ésta oír a la administración concursal y a los representantes de los trabajadores antes de su emisión. Recibido el informe por el juez del concurso o transcurrido el plazo de emisión, seguirá el curso de las actuaciones. Si el informe es emitido fuera de plazo, podrá no obstante ser tenido en cuenta por el juez del concurso al adoptar la correspondiente resolución”.

¹⁵ Art. 184 LC. Representación y defensa procesales....

“1. En todas las secciones serán reconocidos como parte, sin necesidad de comparecencia en forma, el deudor y los administradores concursales. El FGS deberá ser citado como parte cuando del proceso pudiera derivarse su responsabilidad para el abono de salarios o indemnizaciones de los trabajadores. En la sección sexta será parte, además, el Ministerio Fiscal.

2. El deudor actuará siempre representado por procurador y asistido de letrado sin perjuicio de lo establecido en el apartado 6 de este artículo.

3. Para solicitar la declaración de concurso, comparecer en el procedimiento, interponer recursos, plantear incidentes o impugnar actos de administración, los acreedores y los demás legitimados actuarán representados por procurador y asistidos de letrado. Sin necesidad de comparecer en forma, podrán, en su caso, comunicar créditos y formular alegaciones, así como asistir e intervenir en la junta.

4. Cualquiera otros que tengan interés legítimo en el concurso podrán comparecer siempre que lo hagan representados por procurador y asistidos de letrado.

5. Los administradores concursales serán oídos siempre sin necesidad de comparecencia en forma, pero cuando intervengan en recursos o incidentes deberán hacerlo asistidos de letrado. Como regla general, la dirección técnica de estos recursos se entenderá incluida en las funciones del letrado miembro de la administración concursal.

6. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de lo establecido para la representación y defensa de los trabajadores en la LPL, incluidas las facultades atribuidas a los graduados sociales y a los sindicatos, y de las Administraciones públicas en la normativa procesal específica”.

¹⁶ Destacables son las resoluciones de Juzgados Mercantiles en las que se ha otorgado legitimación a los sindicatos mas representativos por ostentar interés legítimo, entre ellas, el Auto de 7-febrero-2007 del Juzgado Mercantil nº 5 Madrid (concurso necesario 411/2006) y el Auto 22-mayo-2007 del Juzgado Mercantil nº 1 Cádiz (concurso voluntario 84/2007)

¹⁷ Art. 44.4 LC: “4. Como excepción a lo dispuesto en los apartados anteriores, el juez, a solicitud de la administración concursal y previa audiencia del deudor y de los representantes de los trabajadores de la empresa, podrá acordar mediante auto el cierre de la totalidad o de parte de las oficinas, establecimientos o explotaciones de que fuera titular el deudor, así como, cuando ejerciera una actividad empresarial, el cese o la suspensión, total o parcial, de ésta.- Cuando estas medidas supongan la extinción, suspensión o modificación colectivas de los contratos de trabajo, el juez actuará conforme a lo establecido en el párrafo 2º del art. 8 y en el art. 64”.

¹⁸ DESDENTADO BONETE, A. (“El Sindicato y los representantes de los trabajadores en el concurso”, UGT-CGPJ, Madrid-2008, en prensa).

¹⁹ DESDENTADO BONETE, A. (“El Sindicato y los representantes de los trabajadores en el concurso”, citado); AGUSTÍ JULIA, Jordi (“Sindicatos y Ley Concursal”, citado).