

# Responsabilidad civil profesional sindical

**Adelaida Medrano Aranguren**

*Magistrada. Juzgado de 1.ª Instancia n.º 41 de Madrid*

## Enunciado

Por la representación procesal de Dña. Fidela se presentó demanda de reclamación de una indemnización de daños y perjuicios frente a un sindicato. La parte demandante había encargado al sindicato su defensa jurídica para reclamar a su empresa su condición de trabajadora fija. Durante la tramitación de la demanda, la empresa de la demandante extinguió la relación laboral al vencimiento del último de los contratos suscritos entre las partes, el 12 de diciembre de 2018. Dado que la demandante pretendía que se declarara que, en realidad, era una trabajadora indefinida y la empresa había extinguido la relación laboral, era preciso interponer una demanda de despido para hacer valer su condición de trabajadora fija y evitar la consolidación de la finalización de la relación laboral. Sin embargo, el sindicato no interpuso la demanda, Dña. Fidela perdió su trabajo y la posibilidad de reclamar una indemnización por la indebida extinción laboral. Por ello, interpuso una demanda exigiendo responsabilidad contractual por negligencia al sindicato.

A la hora de determinar el comportamiento negligente, la actora afirma que comunicó a la demandada el hecho de la extinción de su contrato de trabajo y que, pese a ello, el sindicato no interpuso la demanda de despido.

¿Es defendible la responsabilidad del sindicato por su pasividad procesal?

Cuestiones planteadas:

- La representación y defensa del trabajador afiliado en los procedimientos.
- Legitimación activa del sindicato en el proceso civil.
- Responsabilidad civil profesional del sindicato en las acciones no interpuestas por sus trabajadores afiliados.

## Solución

El contexto de las relaciones habidas entre las partes se corresponde con un contrato de asesoramiento y defensa jurídica asumida por el sindicato.

La jurisprudencia ha encuadrado este tipo de prestación de servicios en el ámbito de un contrato de gestión con elementos propios del arrendamiento de servicios y del mandato. Tratándose de una responsabilidad subjetiva de carácter contractual, la carga de la prueba de los elementos constitutivos de la responsabilidad civil (falta de diligencia en la prestación profesional, nexo de causalidad, existencia del daño y alcance de este) corresponde a la parte que reclama la indemnización (STS 50/2020, de 22 de enero [NCJ064707]).

En particular, la jurisprudencia niega la imputación de responsabilidad al abogado cuando concurre una conducta omisiva por parte del cliente que esté causalmente conectada con el daño reclamado (STS 742/2008, de 18 de julio [NCJ046691]). También ha señalado la jurisprudencia que el demandante tiene el deber de configurar la causa de pedir mediante la concreta determinación del comportamiento negligente, sin que pueda acudir a otros hechos diferentes de los recogidos en la demanda, so pena de incurrir en incongruencia por alteración de la causa de pedir. Así lo ha apreciado en STS 333/2008, de 14 de mayo, en un supuesto en el que se reclamaba la negligencia profesional de un notario por no haber tramitado la inscripción de una hipoteca y, en consecuencia, no podía entrarse en el análisis de una eventual responsabilidad por deficiente asesoramiento inherente al ejercicio de la función pública notarial. Se trata del vicio de desviación del objeto procesal causante de incongruencia.

La causa de pedir de la demanda consistía en imputar responsabilidad profesional al sindicato por no haber interpuesto demanda de despido, a pesar de que la demandante había comunicado la extinción de su relación laboral. Esta comunicación constituye un hecho nuclear de la causa de pedir de la demanda, puesto que se erige en el presupuesto fáctico del comportamiento negligente que la demandante imputa al sindicato demandado. Es a partir de dicha comunicación cuando la demandante justifica la negligencia del sindicato por no haber interpuesto la demanda de despido.

Existe una evidente conexión entre el procedimiento en el que la demandante solicitaba la declaración de fijeza de su relación laboral y el procedimiento de despido, en cuanto este era el instrumento procesal necesario para evitar que la extinción de la relación laboral resultara inatacable. La cuestión es si la demandante puso en conocimiento del sindicato que la empresa le había extinguido el contrato para que este interpusiera la demanda de despido.

La trabajadora le entregó al sindicato el último contrato de trabajo que había firmado con la empresa, y que el mismo finalizaba el 12 de diciembre de 2018. También señaló que informó a la demandante de la posibilidad de que, ante la demanda de fijeza, la empresa no le renovara el contrato y que, por tanto, debía comunicar este hecho al sindicato para interponer la demanda de despido, basada, entre otras causas, en que la auténtica naturaleza de la relación laboral era indefinida y que la extinción de la relación de trabajo obedecía a una represalia de la empresa por la demanda de fijeza (garantía de indemnidad). De ello, deducimos que la demandante era consciente de la importancia del hecho relativo a la extinción del contrato de trabajo y que el sindicato sabía que el contrato de trabajo de la demandante acababa el 12 de diciembre de 2018.

El lógico suceder de los acontecimientos hace impensable que la trabajadora no hiciera tal comunicación. Para ello, nos basamos en una consideración de especial significación: si la demandante, que había iniciado el procedimiento judicial para conseguir que su relación laboral dejara de ser temporal para alcanzar la fijeza, obtuvo como primer resultado material de dicha iniciativa que la empresa no le renovara el contrato de trabajo tras 10 años de constantes renovaciones, tuvo que comunicar este resultado adverso al sindicato. Si analizamos la misma cuestión desde la perspectiva contraria, podemos afirmar que la demandante no tenía ningún incentivo para no comunicar un hecho tan relevante y que podía frustrar su demanda de fijeza. No existe ninguna razón para que la demandante, consciente de su importancia, no pusiera en conocimiento del sindicato que la empresa no le había renovado sabiendo, como hemos declarado que sabía, que ello daría al traste con su petición de fijeza.

El sindicato afirma que una demanda de despido habría tenido pocas posibilidades de éxito. Para fundamentar su argumento, ataca la viabilidad de la pretensión de fijeza que el propio sindicato defendió exitosamente ante el juzgado de lo social, con sentencia estimatoria. Defiende que la empresa no recurrió la sentencia porque sabía que, al no haber demandado por despido, la declaración de fijeza no tendría efectos prácticos; y, que, de haber recurrido, la sentencia podría haber sido revocada por no cumplir los requisitos para convertir la contratación temporal en indefinida, de conformidad con las reglas del artículo 15.5 del ET y su derecho transitorio.

En cuanto a la cuantía indemnizatoria, el sindicato defiende que corresponde indemnizar por pérdida de oportunidad, sin que nunca pueda llegarse al importe de la indemnización que hubiera correspondido en caso de éxito de la demanda de despido. El motivo no puede ser admitido porque, acreditado el daño, el sindicato no determina cuál sería el *quantum*

correspondiente a la pérdida de oportunidad. Por otro lado, la equiparación entre la indemnización reconocida por la negligencia del sindicato con la que hubiera correspondido en el proceso de despido tiene su fundamento en la doctrina jurisprudencial (STS 373/2013, de 5 de junio [NCJ058094]; STS 313/2020, de 17 de junio) en atención a las probabilidades de éxito de la acción no ejercitada.

En el caso que nos ocupa, nos encontramos ante una indemnización de daños materiales por pérdida de oportunidad derivada de la frustración de acción judicial, la demanda de despido. Con dicha acción, la trabajadora habría podido combatir la finalización de su relación laboral por transcurso del plazo de duración del contrato de trabajo del año 2018, defendiendo que su relación laboral era indefinida y, por tanto, no sometida a plazo. Circunstancias que hubieran justificado que se considerara la extinción de la relación laboral como un despido sin causa, abriendo la puerta a la correspondiente indemnización. Como hemos concluido la absoluta viabilidad de la demanda de fijeza, que fue estimada en la jurisdicción laboral, consideramos que la probabilidad de éxito de la demanda de despido era del 100 %, porque no se puede extinguir el contrato de trabajo por transcurso del tiempo de contratación a un trabajador fijo. Procede reconocer la totalidad de la indemnización a la que habría tenido derecho la demandante en tal procedimiento.

Sentencias, autos y disposiciones consultadas

- Real Decreto legislativo 2/2015 (ET), art. 15.5.
- SSTS, Sala 1.ª, 373/2013, de 5 de junio (NCJ058094); 50/2020, de 22 de enero (NCJ064707), y 313/2020, de 17 de junio.