

## LEGITIMACIÓN SINDICAL Y PROCESO DEL DESPIDO COLECTIVO: UNA LECTURA DE *FAVOR ACTIONIS*

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 4.<sup>a</sup>,  
Pleno, de 28 de enero de 2015, rec. núm. 35/2014**

**Margarita Miñarro Yanini**

*Profesora Titular de Universidad.  
Universidad Jaume I (Castellón)*

### 1. VOLUNTAD LEGISLATIVA EN ESTA MATERIA

La modalidad procesal especial de despido colectivo es relativamente de nuevo cuño en nuestro sistema procesal, y dada su mixtura –a caballo entre un proceso colectivo y un proceso de despido–, y su recurrente uso desde que apareció en nuestro sistema procesal –con la reforma operada por la [Ley 3/2012](#) en la [Ley 36/2011](#) (LRJS)–, no paran de surgir problemas de una gran hondura, teórica y práctica. En un plano formal o estructural, el legislador no ayudó mucho a la solución de estos problemas, porque toda la complejidad la quiso contener en un solo precepto, para no alterar la previa estructura de la LRJS por la introducción de la modalidad de despido colectivo. De ahí, la extensión del artículo 124 de la [LRJS](#), que integra en exclusiva la sección 2.<sup>a</sup> del capítulo IV del título II de esta norma, reemplazando en su ubicación a la precedente vía de nulidad de la extinción no autorizada administrativamente o por el juez del concurso, en su caso, o efectuada con vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas. En suma, este exceso de «constricción» formal del precepto contribuye claramente a la existencia de múltiples «vicios jurídicos» en su ordenación, proliferando las lagunas, antinomias y, en general, las deficiencias en esta modalidad procesal que en él se regula.

Sin embargo, nos se atenderán todos esos muchos problemas, sino uno concreto: la legitimación procesal de los sindicatos que tan «solo» fueron llamados como «interesados» a un proceso de impugnación de despido colectivo. Según dispone el artículo 124 de la LRJS, el despido colectivo puede impugnarse, en un sistema de doble canal como el nuestro, por las dos vías de representación de los trabajadores, legal y sindical, exigiendo en este último caso que los sindicatos tengan implantación suficiente en el ámbito del despido colectivo. Aunque el precepto no lo especifique, por lo que respecta a la representación legal a estos efectos, corresponderá al comité o comités de empresa o bien, cuando se haya previsto este órgano en convenio colectivo y se le haya atribuido dicha función, al comité intercentros, al que se refiere el artículo 63.3 del [Estatuto de los Trabajadores](#). Por lo que respecta a la legitimación pasiva, dispone el precepto

que la demanda se dirigirá contra la empresa y, cuando el periodo de consultas haya finalizado con acuerdo, también contra las representaciones firmantes del mismo.

Estas son todas las previsiones referentes a la legitimación, activa o pasiva, contenidas en el artículo 124 de la LRJS. Este no hace referencia alguna a otras posibles fórmulas de intervención procesal de los sindicatos que están previstas en esta ley con carácter más general. Contrasta esta devaluación de su papel con la posición que la versión originaria de la LRJS le otorga, haciendo del sindicato, conforme al modelo clásico, el principal referente de la acción defensiva de los intereses de los trabajadores. Así se reflejaría, por ejemplo, en el artículo 17.2 de la LRJS que, en coherencia con el artículo 7 de la [Constitución](#), reconoce que *los sindicatos* con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso que implique intereses colectivos.

Pero no es el único precepto que reconoce esta visión ampliada de la acción sindical en justicia a favor del interés colectivo. Asimismo, en relación con el proceso de conflicto colectivo, formalmente modalidad específica, pero materialmente con fuerza integradora de toda reclamación en la que se sustancien intereses colectivos, el artículo 155 de la LRJS reconoce el derecho de los sindicatos a *personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto*.

A pesar de ello, como se verá, y en virtud de esa parquedad legislativa, y de diferentes concepciones de la acción sindical entre las diversas instancias jurisdiccionales, no hay una visión idéntica de ese papel en el proceso de referencia. Por eso, la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 28 de enero de 2015 estimará los recursos de casación ordinaria interpuestos contra la [Sentencia de la Audiencia Nacional de 8 de julio de 2013](#) por los sindicatos CIG, CGT, CC. OO. y UGT, así como por el secretario del Comité de Empresa del centro de trabajo de A Coruña de la empresa Santa Bárbara Sistemas, S.A. (SBS), en relación con el motivo de legitimación para recurrir. De ahí que case y anule la sentencia de instancia, dictando una sentencia «procesal», esto es, que devuelve las actuaciones a la Audiencia Nacional para que dicte nueva resolución en la que tome en consideración las alegaciones y pruebas presentadas por todas las partes legitimadas.

## 2. BREVE SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

Los hechos básicos que anteceden a esta sentencia son los que siguen. La empresa SBS tiene centros de trabajo en A Coruña, Granada, Oviedo (La Vega y Trubia), Sevilla y Madrid. Sus relaciones de trabajo se rigen por el [IV Convenio Colectivo](#) de la empresa, que atribuye la competencia para negociar reestructuraciones de plantilla que afecten a más de un centro de trabajo al comité intercentros. Dicho comité está integrado por 13 miembros, de los que 6 son de CC. OO., 5 de UGT, 1 de CGT y 1 de CSIF. En fecha 14 de febrero de 2013 la empresa comunicó al comité intercentros y a la autoridad laboral la apertura del periodo de consultas previo

a la aplicación de un despido colectivo, así como su intención de proceder a la suspensión de contratos de trabajo en una negociación que terminaría simultáneamente al periodo de consultas, siendo común la documentación presentada en ambos procedimientos. A tenor de la previsión convencional, las negociaciones durante el periodo de consultas se llevaron a cabo entre la empresa y el comité intercentros, manifestando ambas partes que solo a este correspondía la legitimación a estos efectos.

El despido inicialmente planteado por la empresa alcanzaba a 693 trabajadores; no afectaba al centro de trabajo de Palencia (por estar prevista su venta) y suponía el cierre del centro de A Coruña. El 1 de marzo de 2013 se produce el inicio formal del periodo de consultas, que se extiende hasta el 15 de marzo de 2013, fecha en la que, tras diversas propuestas y contrapropuestas de ambas partes, la empresa presenta la que califica de «oferta final», dando por finalizado este periodo sin acuerdo, pese a que la representación social le instó a reunirse al día siguiente para redactar el acta final con las posturas definitivas. El Comité Intercentros denunció ante la Dirección General de Trabajo el abandono de la negociación por la empresa un día antes de la conclusión del periodo de consultas por su falta de comparecencia a la reunión del 16 de marzo. El despido aplicado propone, finalmente, la afectación de 600 trabajadores, abriéndose un periodo de adscripción voluntaria al que se acoge el 77,4% de los afectados.

Frente a esta medida empresarial se presentaron demandas de despido colectivo por CGT (que cita como interesados a CC. OO., UGT y CSIF), CIG y el secretario del Comité de Empresa del centro de trabajo de A Coruña, que instan la declaración de nulidad del despido por diversos motivos de forma y de fondo. La empresa alega excepción de falta de legitimación de CC. OO., UGT y CSIF, sindicatos con representación en el comité intercentros personados en el proceso en condición de partes interesadas. Estos sindicatos tomaron la palabra tras la intervención de la empresa para expresar su adhesión a las demandas acumuladas, afirmar su legitimación en el proceso y realizar las manifestaciones que sobre el objeto de la reclamación judicial estimaron oportunas. Con fecha 8 de julio de 2013 la Audiencia Nacional dicta [Sentencia](#) en la que desestima la demanda interpuesta por la parte social, estimando la excepción planteada por la empresa de falta de legitimación procesal de CC.OO., UGT y CSIF sobre la base de que estos *no han presentado demanda ni han sido demandados*, y absolviendo a la empresa de todos los pedimentos.

### 3. CLAVES DE LA POSICIÓN JURISPRUDENCIAL MANTENIDA EN LA SENTENCIA

Como destaca el Tribunal Supremo, en este proceso se formulan 5 recursos basados en 28 motivos formales, que en realidad son 33 materiales, aunque en muchos casos son comunes o muy próximos, lo que hace conveniente su análisis conjunto. Con todo, el motivo central en los diversos recursos es el que combate la apreciación de falta de legitimación por parte del tribunal de instancia, que es determinante de su fallo. En este sentido, la cuestión a dilucidar por el Tribunal Supremo es si los sindicatos a quienes la Audiencia Nacional les negó la legitimación

procesal, que ni demandaron ni fueron demandados en el proceso de despido colectivo, sino que fueron llamados al proceso como «interesados», podían o no actuar en el litigio.

Dado el silencio del artículo 124 de la [LRJS](#) sobre este tema y la necesaria interpretación sistemática de las normas, el Tribunal Supremo hace repaso de los preceptos de la LRJS que reconocen a los sindicatos legitimación procesal para la defensa de intereses colectivos –arts. 17.2 y 155–. Asimismo, trae a colación la regla procesal de derecho supletorio de alcance más general prevista en el artículo 13 de la [Ley de Enjuiciamiento Civil](#), relativa a la intervención adhesiva o litisconsorcial, que permite la admisión como demandante o demandado de sujetos que originariamente no hayan figurado como tales siempre que acrediten tener un interés directo y legítimo en el resultado del pleito.

De este examen normativo concluye el Alto Tribunal la *actitud «proactiva» del legislador respecto a la intervención procesal de los sindicatos, cuando de intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional*. Destaca, asimismo, en contra del criterio expresado por el tribunal de instancia, que la parca referencia que de los sujetos legitimados realiza el artículo 124 de la [LRJS](#) no puede significar una prohibición de que otros sindicatos no firmantes del acuerdo pero con implantación en el ámbito del conflicto colectivo puedan personarse, bien como demandantes, bien como demandados, por aplicación analógica del artículo 155 de la [LRJS](#), pese a que, por razones obvias, el proceso de conflicto colectivo sea más amplio y abierto, o menos limitado en sus contenidos que el de despido colectivo. Al fin y a la postre, el proceso especial de despidos colectivos es una variante de un proceso –también especial pero de mucho mayor alcance– como es el de conflictos colectivos.

Con todo, en el presente supuesto se da, además, una circunstancia especial, puesto que en favor de los sindicatos a quienes se ha negado la legitimación se ha formulado un *llamamiento efectuado en la demanda de CGT por su condición de «interesados con implantación en el ámbito del conflicto»*, tal como reza literalmente ese escrito rector. La intervención, obviamente «adhesiva» (así es calificada por los propios sindicatos cuando en el acto del juicio, tal como constata el acta extendida al efecto, expresaron su adhesión a la demanda) pero no autónoma (porque su acción propia podría incluso haber caducado), les impone ciertas limitaciones: evidentemente, su posición está subordinada a la del demandante y, aunque podrán hacer las alegaciones que tengan por conveniente e incluso proponer pruebas, lo que no podrán hacer es, mediante ninguno de esos dos mecanismos (alegaciones y pruebas) variar el contenido de la pretensión ni hacer modificaciones sustanciales a la demanda, pues eso no lo puede hacer ni siquiera el propio demandante principal.

Estas consideraciones, que parten de una interpretación no formalista de la legitimación del sindicato en el proceso de despido colectivo, sino garantista para los derechos de los trabajadores, llevan a la estimación del recurso de casación, con la consiguiente anulación de la sentencia recurrida y la necesidad de que el órgano de instancia dicte nueva resolución tomando en cuenta las alegaciones y pruebas articuladas por CC. OO. y UGT. Consecuentemente, opone una comprensión opuesta a la manifestada en la [Sentencia de la Audiencia Nacional de 8 de julio de 2013](#), mucho más legalista.

#### 4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA ASENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN *AD FUTURUM*

Si por sí misma valorada la STS de 28 de enero de 2015 es un importante pronunciamiento, que desautoriza cualquier lectura agotadora de la legitimación de los sindicatos en el despido colectivo en su ser parte demandante o demandada *ab initio*, en el actual contexto de «devaluación legislativa» de su papel en el sistema de relaciones de trabajo, adquiere una relevancia mayor. A diferencia de la concepción subyacente en los recientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional, como la [STC 8/2015 –comentada en este mismo número–](#), en los que se diluye la preferencia sindical clara en el modelo constitucional, aquí la Sala Social del Tribunal Supremo hace defensa de la originaria función sindical de protección de los intereses generales de los trabajadores, rebasando toda visión restringida de la misma para alcanzar posibilidades de intervención más amplias y flexibles. En claro contraste con el intérprete supremo de la legalidad constitucional, el intérprete supremo de la legalidad ordinaria efectúa una interpretación normativa garantista para los derechos de los trabajadores.

Para ello, despliega una sólida y amplia base jurídica, estimándose la más coherente y respetuosa, y dicho sea sin desdoro de la visión opuesta de la Audiencia Nacional, con nuestro Derecho clásico del Trabajo, en sus vertientes colectiva y procesal. Aunque no sea una cuestión netamente jurídica, sino más bien de política del Derecho, incluso de «sociología judicial», no es tampoco ocioso evidenciar que esta sentencia se ha dictado sin votos discrepantes, por lo que quiere decir que el criterio que se establece no solo se consolidará y proyectará en otros pronunciamientos posteriores como jurisprudencia unificada, sino que suscita una convergencia de opiniones, lo que no es poco ante la tensión habitual vivida en el seno de la sala.

En suma, la Sala Social del Tribunal Supremo, en cierta línea también con la actual posición de la doctrina sobre la libertad sindical del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, que también ha sido [comentada en esta Revista](#), rechaza toda interpretación restrictiva y apegada a la letra del artículo 124 de la [LRJS](#). No deja de ser, por lo demás, curioso que la Audiencia Nacional se empeñe, en relación con la legitimación, en una rígida lectura formalista de la regulación legal, cuando ella misma ha apostado por un enfoque anti-formalista en otros aspectos. Así sucede, por ejemplo, con la cuestión básica de la falta de aportación de información preceptiva o el recorte en un día del preceptivo periodo de consultas por parte de la empresa, que, en cambio, no ha considerado relevantes para la nulidad. Conocida es también esta posición contraria a las lecturas formalistas, por tanto de valor hacia la no invalidación, del Tribunal Supremo.

Asimismo, y para terminar con una valoración aún más general, la STS aquí analizada supone un espaldarazo a la consideración del proceso de conflicto colectivo como materialmente ordinario respecto de las reclamaciones colectivas, pese a su carácter formalmente especial. Esta integración tiene como efecto práctico inmediato la regla de la aplicación supletoria de sus previsiones respecto de las demás modalidades que tengan dimensión colectiva. Contribuye, por tanto, a reforzar su carácter matriz, así como a crear las necesarias sinergias entre las

diferentes normas procesales, imprescindibles en un sistema jurídico. Esta concepción más coherente e integrada del Ordenamiento procesal social, pese a su aplastante lógica, no es tenida siempre en cuenta por el juzgador, como se aprecia en la sentencia de instancia. El alto precio de esta desatención de una regla tan elemental es la producción de dilaciones en la solución de fondo, efectos dilatorios que, precisamente, la LRJS, en su versión inicial, trató de ahuyentar o, cuando menos, reducir a su mínima expresión. Parece que habrá que seguir esperando a que este loable objetivo sea asumido por todos los niveles jurisdiccionales del orden social. Aquí se da un paso adelante significativo por el Tribunal Supremo, que ahora «devuelve la pelota» a la Audiencia Nacional.