

TEMA 8.- LOS PROCESOS COLECTIVOS

1. La modalidad procesal de conflicto colectivo

1.1. Objeto del proceso

El conflicto (es decir, la confrontación, la disparidad o discrepancia de intereses o pareceres) es un fenómeno inherente a todo tipo de relaciones sociales; ello resulta especialmente palpable en las relaciones de trabajo asalariado que dominan las formas de producción en las economías capitalistas: aunque en ocasiones puedan confluír, los intereses de empresarios y trabajadores generalmente están enfrentados, lo que genera diversos fenómenos conflictivos.

Los conflictos laborales pueden ser de carácter individual, plural o colectivo:

-Los conflictos individuales son los que afectan a una única persona; por ejemplo “Juan cree que gana muy poco para lo que trabaja”, “Jesús quiere coger las vacaciones en agosto pero su jefe no se lo permite”, “María ha sido despedida y no está de acuerdo con la decisión”.

-Los conflictos plurales son los que afectan a varias personas; por ejemplo “Juan y María están descontentos con lo que cobran”, “Se ha designado a cinco trabajadores para el turno de agosto, pero no están de acuerdo”, “Juan, Jesús y María han sido despedidos por causas económicas y discrepan con la decisión”.

-Los *conflictos colectivos* son los que afectan a un grupo genérico de personas, caracterizado por una circunstancia objetiva y abstracta; por ejemplo “El sindicato SEPLA asegura que el salario de **los pilotos** es insuficiente”, “El Comité de Empresa pretende pactar con el empresario unas normas generales para organizar los turnos de vacaciones **para todos los trabajadores de la empresa**”, “El sindicato CGT cree que el artículo del convenio que establece las preferencias en los despidos es discriminatorio para **los trabajadores de mayor edad**”.

Las circunstancias de carácter abstracto que delimitan las fronteras del grupo pueden ser muy variadas: “todos los trabajadores de la empresa”, “todos los trabajadores del centro de trabajo”, “todos los trabajadores del sector”, “todos los trabajadores de determinada categoría profesional”, “las mujeres”, “los extranjeros”, “las empresas de determinado sector”, etc. En estos casos, al contrario que en los conflictos plurales, la totalidad no es igual a la suma de las partes; así, por ejemplo, si el conflicto se refiere a “los trabajadores del sector de limpieza de Cádiz”, no se producen alteraciones sustanciales en su naturaleza por el hecho de que se contrate a nuevos trabajadores en el sector o porque algunos empleados vean extinguido su contrato.

En el tema 1 se ha estudiado que el *Derecho* es un sistema normativo especializado en resolver los conflictos a través de la generalización de expectativas; en concreto, el Derecho del Trabajo y de

la Seguridad Social está orientado a canalizar el conflicto social derivado de las economías capitalistas de mercado. Así, por ejemplo, si los pilotos de una línea aérea están descontentos con su salario, podrían comparar las cantidades percibidas con las previstas en el convenio colectivo aplicable; como consecuencia de ello, podrían llegar a la conclusión de que el empresario no les está pagando lo que les debe, al menos en la interpretación que ellos hacen de la norma. En tal caso, cada uno de los pilotos interesados podría demandar individualmente al empresario para reclamarle los salarios dejados de percibir; pero también podría suceder que una entidad capaz de representar el interés colectivo (por ejemplo, un sindicato), planteara un *conflicto colectivo jurídico* ante la *jurisdicción* para obtener una resolución de carácter general. Los *conflictos jurídicos* son, por tanto, aquellos que se refieren a la aplicación o interpretación de una norma u obligación jurídica; serán, además, colectivos si afectan a una colectividad abstracta caracterizada por una circunstancia objetiva.

Puede ser que, sin embargo, los pilotos advirtieran que el salario previsto en el convenio es igual o inferior al que efectivamente perciben, de manera que no pueden acudir a la *jurisdicción* para resolver el conflicto; en cambio, podrían intentar modificar el convenio vigente y conseguir una subida salarial, presionando, por ejemplo, a través de una huelga. En este caso, el conflicto no sería *jurídico*, sino *de intereses*. Aunque por supuesto, los conflictos jurídicos también están impulsados por diferencias de intereses, se denomina *conflictos de intereses* a los que no tienen carácter jurídico, es decir, a los que pretenden la creación o modificación de una norma u obligación jurídica. El *poder jurisdiccional*, como regla general no puede resolver conflictos *de intereses*, dado que sus resoluciones deben ser *fundadas en Derecho*. En todo caso, el *Derecho* moderno asume la posibilidad de que las personas y grupos puedan pretender crear nuevas normas u obligaciones jurídicas o cambiar las normas y obligaciones existentes para defender sus propios intereses y establece una serie de reglas para organizar el *proceso*; en concreto, el “Derecho Sindical” se ocupa de regular las formas de canalización de los conflictos colectivos de intereses (a través de la regulación de la libertad sindical, las normas de representación, las reglas de negociación colectiva, la huelga, los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos, etc). Por supuesto, pueden suscitarse problemas de aplicación o interpretación de las normas de Derecho Sindical (¿la huelga convocada es “legal” o “ilegal”?), que en este sentido habrán de considerarse conflictos “jurídicos”.

El objeto de la modalidad procesal de conflictos colectivos es enjuiciar los **conflictos jurídicos de carácter colectivo**. Por eso, el art. 151.1 LPL establece que:

“Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a **intereses generales de un grupo genérico de trabajadores** y que versen sobre la **aplicación e interpretación** de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa.”

Nota: La reciente reforma del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre, para transponer determinadas directivas comunitarias ha añadido un punto 3 al art. 151 de la LPL que dice lo siguiente: “*Asimismo, se tramitará conforme a este proceso la impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, así como los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo. El Juez o Sala deberá adoptar*”

las medidas necesarias para salvaguardar el carácter reservado o secreto de la información de que se trate.”

En otro orden de cosas, debe distinguirse entre el *ambito del conflicto* y el *ámbito de la norma* o relación jurídica cuya interpretación o inaplicación suscita el conflicto. Por ejemplo, si el comité intercentros de una empresa considera que el empresario está incumpliendo sistemáticamente un convenio colectivo nacional, el *ámbito del conflicto* sería la empresa, aunque la norma objeto de conflicto sea de ámbito estatal.

Por otra parte, el *proceso de conflictos colectivos* parte de la base de que existe un conflicto real y efectivo sobre la aplicación o interpretación de las normas o relaciones jurídicas; no puede utilizarse este cauce procesal para hacer meras consultas a la *jurisdicción* en previsión de conflictos futuros.

1.2. Legitimación

Todo conflicto de carácter colectivo implica la existencia de intereses también colectivos, atribuidos a grupos genéricos de trabajadores (o, en su caso, de empresarios). El interés colectivo es indivisible, esto es, no puede descomponerse entre las distintas personas incluidas en el grupo; por tanto, no puede ser nunca defendido en juicio por los particulares, que sólo están legitimados respecto de sus propios derechos individuales. En ningún caso los trabajadores, individualmente considerados pueden ser demandantes o demandados en procesos de conflicto colectivo; en cambio, los empresarios pueden actuar como “sujetos colectivos” si el conflicto se desenvuelve en el ámbito de la empresa, como se estudió en Derecho Sindical. Así pues, las *partes* en un *conflicto colectivo* deben ser “sujetos colectivos” que *representen* los intereses generales del grupo al que defienden; en este contexto, las normas procesales pueden exigirle algunos requisitos, con objeto de asegurar que estos sujetos tienen cierta capacidad para representar al colectivo cuyos intereses protegen. Todo ello implica la configuración de reglas específicas de *legitimación*.

- Legitimación activa

La Ley de Procedimiento Laboral otorga *legitimación activa* para actuar como *demandantes* en *conflictos colectivos* a los sindicatos y organizaciones empresariales cuyo ámbito *se corresponda* o sea superior al *ámbito del conflicto* [art. 152 a) y 152 b) LPL]. Así pues, un sindicato de Comunidad Autónoma no puede plantear un conflicto a nivel estatal, mientras que un sindicato de ámbito estatal podría plantear un conflicto colectivo a nivel de Comunidad Autónoma (o estatal, o de provincia, o de empresa, etc.) Por supuesto, de acuerdo con esta regla un sindicato de ámbito sectorial no podrá plantear conflictos en ámbitos ajenos al sector al que se dirige. A este *requisito de correspondencia* la jurisprudencia suele añadir la exigencia de suficiente “**implantación**”, que no implica necesariamente el reconocimiento de la condición de sindicato más representativo; más bien se refiere a la “presencia” efectiva del sindicato u organización empresarial en el *ámbito del conflicto* (por ejemplo, acreditando que tiene afiliados o presencia en los órganos unitarios).

Asimismo, el art. 152 c) LPL determina que en el ámbito de empresa o inferior, gozarán también de *legitimación activa* los empresarios y los órganos de representación unitaria o sindical de la

empresa.

Por otra parte, el art. 156 LPL establece un arcaico modo de iniciación del procedimiento a través de una comunicación de la autoridad laboral, del que se hablará más adelante; ello no implica, sin embargo, que la autoridad laboral sea *demandante*, a pesar de que su comunicación tiene el carácter de *demanda*; ello es así, porque realmente no se *persona* como *parte* en el *proceso*, sino que se limita a iniciarlo.

- Legitimación pasiva

El art. 152 LPL se refiere exclusivamente a la *legitimación activa* (“Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos...”), de manera que la legislación no establece ninguna previsión general para la *legitimación pasiva*. En ocasiones, está bien delimitado el sujeto que habría de ser *demandado*; por ejemplo, si se discute la legalidad de una práctica generalizada de empresa, habría de demandarse al empresario. En cambio, en muchos casos no pueden utilizarse las reglas generales para determinar con claridad quiénes son los *legitimados pasivos*; por ejemplo, si un sindicato (o una organización empresarial) discute la interpretación de un convenio sectorial estatal en el marco de una Comunidad Autónoma ¿a quién habría de demandarse? Tampoco parece apropiado aplicar por analogía las reglas de *legitimación activa*, puesto que ello implicaría demandar a **todos** los sindicatos u organizaciones empresariales existentes cuyo ámbito se correspondiera o fuera mayor que el del conflicto; en tal caso, el número de *partes* podría ser excesivo.

Así pues, en los conflictos de ámbito supraempresarial, es preciso configurar criterios de *representatividad*:

-Si el conflicto se refiere a la interpretación o aplicación de un convenio colectivo, habrá de demandarse a las partes que lo firmaron.

-Si el conflicto se refiere a la interpretación o aplicación de una norma estatal, habrá de demandarse a todos los sujetos que potencialmente podrían firmar un convenio colectivo estatutario en ese ámbito, es decir, los que tienen legitimación inicial para negociar en el ámbito al que se aplica la norma.

En cambio, en los convenios de ámbito empresarial o inferior, será legitimado pasivo, dependiendo de quién inicie el conflicto, el empresario o la representación unitaria, o, en su caso, la representación sindical de empresa si hubiera firmado el convenio cuya interpretación o aplicación suscita el conflicto.

En último término, el art. 153 LPL establece una previsión adicional, que opera a modo de “colchón” o “malla de seguridad”. Con independencia de si es preciso o no demandarlos en aplicación de las reglas anteriores, los sindicatos representativos (a nivel estatal, de comunidad autónoma o suficientemente representativos en un entorno determinado), las asociaciones empresariales representativas y los órganos de representación unitaria o sindical en la empresa,

podrán personarse voluntariamente en el *proceso* siempre que cumplan con el principio de *correspondencia*, esto es, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea superior al del conflicto.

En cualquier caso, la posición de las *partes* en el proceso puede variar una vez han sido llamados a él. Por ejemplo, si un sindicato minoritario que no negoció un convenio colectivo sectorial plantea un conflicto para interpretar determinado precepto de su articulado, tendrá que demandar, no sólo a las organizaciones empresariales firmantes, sino también a los sindicatos que lo firmaron; ahora bien, estos sindicatos podrían adherirse a la *pretensión* del *demandante*, convirtiéndose por tanto en *actores*, aunque inicialmente habían *comparecido* como *demandados*.

1.3. Otras especialidades procesales

- Conciliación previa

Generalmente, la *conciliación previa* al proceso de *conflicto colectivo*, que resulta obligada en todo caso, se tramita a través de los *procedimientos convencionales* establecidos por convenios colectivos de ámbito nacional o autonómico (ASEC III, SERCLA). Asimismo, cuando se discute la interpretación del convenio colectivo, suele ser preceptivo el planteamiento del conflicto ante la Comisión Paritaria establecida por éste. En caso de que, por alguna razón, no fuera aplicable o vinculante el sistema convencional, la conciliación previa podría desarrollarse ante el servicio administrativo correspondiente (centros de mediación, arbitraje y conciliación).

Voluntariamente, las partes podrían acudir también al sistema de resolución de conflictos ante la autoridad laboral previsto en el Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977 (RDLRT). Este sistema prácticamente no se utiliza ya, debido a la mayor eficacia de los sistemas convencionales, pero la norma que lo regula sigue en vigor en este punto. La diferencia con el sistema administrativo anteriormente señalado es que en este caso quién ejerce de mediador no es un técnico de los servicios de mediación, arbitraje y conciliación, sino la autoridad política correspondiente.

Si se llegara a un acuerdo preprocesal entre las partes en fase de conciliación, éste tendrá el valor de un convenio colectivo; este convenio gozará de eficacia general si reúne los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (especialmente, las exigencias de legitimación negocial); de lo contrario, habrá de considerarse un convenio colectivo extraestatutario.

- Iniciación “de oficio”¹

El art. 156 LPL prevé una modalidad de iniciación del *proceso de conflictos colectivos* a través de una comunicación de la autoridad laboral, planteada a iniciativa de alguna de las *partes* legitimadas de acuerdo con las reglas anteriores; esta comunicación tendrá el carácter de *demanda*,

¹ El término “de oficio” se utiliza aquí de manera impropia, refiriéndose al hecho de que es la autoridad laboral quien inicia el procedimiento (al igual que en otros supuestos que se verán en el epígrafe siguiente y en temas posteriores), de hecho, lo hace precisamente a instancia de parte; no se refiere, por tanto, a la iniciativa del juez o tribunal.

aunque en realidad, la intervención en el *proceso* de la autoridad laboral se limitará a esta *comunicación-demanda* inicial. El supuesto parece a primera vista absurdo, dado que si un sujeto colectivo está legitimado para plantear por sí mismo un *conflicto colectivo* ante la *jurisdicción*, no tiene sentido que lo haga a través de la intervención de los poderes públicos.

En realidad, se trata de una reminiscencia del pasado que se mantiene vigente; en el obsoleto procedimiento administrativo para la resolución de conflictos colectivos que hemos mencionado en el punto anterior se prevé que si no se alcanzara un acuerdo en un conflicto de carácter jurídico, la autoridad laboral lo remitirá a la jurisdicción (art. 25 RDLRT). Este rasgo de intervencionismo carece de sentido en el sistema construido a partir de la Constitución, presidido por el principio de autonomía colectiva, pero su constitucionalidad queda garantizada con la previsión de la Ley de Procedimiento Laboral de que esta *comunicación-demanda* se plantee únicamente a instancia de las *partes legitimadas*. En cualquier caso, se trata de un precepto inútil y de difícil aplicación práctica, que se explica aquí para evitar confusiones al estudiar la ley.

- Demanda

Además de los requisitos exigidos con carácter general a la *demanda* en el procedimiento ordinario, en esta modalidad procesal será preciso también (art. 155.1 LPL) formular una designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto -es decir, una determinación del *ámbito del conflicto*-, así como una referencia, al menos suscita a los *fundamentos jurídicos* de la *pretensión*.

En este caso se exige una referencia expresa a los *fundamentos jurídicos* debido a que en los *conflictos colectivos jurídicos*, el *objeto del proceso* tiene un carácter eminentemente jurídico (interpretación de normas y relaciones jurídicas); en la mayoría de las ocasiones no se debaten cuestiones de hecho y, por tanto, no es preciso *practicar prueba* alguna; no obstante, en ocasiones sí que pueden incorporarse hechos significativos: por ejemplo, si se afirma la existencia de una práctica empresarial generalizada, habrá de probarse, si el empresario no la admite.

En los procesos de *conflicto colectivo* no se tiene en cuenta la *prescripción*, puesto que la interpretación o aplicación de la norma o relación jurídica se puede plantear en cualquier momento de su vigencia.

- Sumariedad

Esta *modalidad procesal* se caracteriza por una especial *sumariedad*, aunque en este caso no se suprime la conciliación preprocesal debido a que se valora la conveniencia de alcanzar un acuerdo en conflictos que afectan a intereses colectivos. Así pues, el procedimiento se tramitará con *preferencia* respecto a todo tipo de asuntos, exceptuando los referidos a los derechos fundamentales (art. 157 LPL); el acto del juicio se celebrará a los cinco días siguientes al de la admisión a trámite de la demanda (art. 158.1 LPL) y la sentencia habrá de dictarse en el plazo de tres días (art. 158.2 LPL).

- Sentencia

La *sentencia* en este tipo de *procesos* suele ser *meramente declarativa*, indicando cuál es la interpretación correcta que debe hacerse de la norma o de la obligación jurídica discutida; posteriormente, los particulares podrán plantear *conflictos individuales* para exigir el cumplimiento de la *sentencia* en cada caso si ésta no se cumpliera espontáneamente; en estos *procesos* ya no se discutiría sobre la interpretación de la norma, sino únicamente sobre si se produce el supuesto de hecho referido en la *sentencia*. En algunos casos se podrían dictar *sentencias de condena*; por ejemplo, si se plantea la ilegalidad de una práctica empresarial generalizada, podría establecerse una *condena de no hacer* al empresario; pero si esta condena exigiera, por ejemplo, el pago de una cantidad económica a los trabajadores, cada trabajador habría de reclamarla individualmente.

La *sentencia* será *inmediatamente ejecutiva* desde que se dicte, con independencia de los *recursos* planteados contra ella (art. 158.2 LPL). El *efecto de cosa juzgada* se extiende más allá de las *partes* que participaron en el *proceso*, desplegando una eficacia *erga omnes* en el *ámbito del conflicto*. Si el *ámbito del conflicto* coincide con el *ámbito de la norma*, la *sentencia* tiene un carácter normativo, incorporándose a su contenido como una clarificación; en todo caso, si la norma fuera estatal, el efecto de esta incorporación será limitado, teniendo el valor de un convenio colectivo, no de ley ordinaria. Esta *sentencia* no afecta a las *sentencias firmes* ya dictadas en *conflictos individuales*, pero sí que determinará el resultado de los *procesos* futuros, como se ha indicado.

2. La modalidad de impugnación de convenios colectivos

2.1. Objeto y naturaleza de la modalidad procesal

El proceso de impugnación de convenios colectivos es una modalidad especial dentro de la modalidad relativa a los conflictos jurídicos. El objeto del *proceso* es la determinación de la legalidad o ilegalidad de un convenio colectivo o de alguno de sus preceptos, lo que en cualquier caso podría considerarse un conflicto colectivo de carácter jurídico (afecta a un colectivo genérico de personas y se refiere a la interpretación o aplicación de normas jurídicas). Este *proceso* se aplica a los convenios estatutarios (art. 161.1 LPL) y extraestatutarios (art. 163.1 LPL), así como a los laudos arbitrales que resuelven discrepancias en los procesos de consultas relativos a reestructuraciones empresariales (art. 91 párrafo 4 ET); aunque hay algunas excepciones, como regla general otros acuerdos de carácter colectivo habrían de impugnarse a través del procedimiento de conflicto colectivo. También habrán de impugnarse seguramente por la vía del *conflicto colectivo* los acuerdos de interés profesional pactados para los trabajadores autónomos, aunque el reciente Estatuto del Autónomo se limita a determinar la competencia genérica del orden social en estos casos y la legitimación de las asociaciones de autónomos para la defensa de estos acuerdos.

En cualquier caso, prácticamente no hay diferencias entre el procedimiento de conflicto colectivo y el de impugnación de convenios, que se refiere únicamente a algunas especialidades; supletoriamente se aplicarán en todo caso las previsiones del *proceso de conflictos colectivos*.

Esto último aparece de modo poco claro en la Ley de Procedimiento Laboral, de manera que es preciso hacer la correspondiente aclaración para evitar confusiones en la consulta de la norma:

-El art. 151.2 LPL señala expresamente que la impugnación de convenios colectivos se remite a la modalidad de conflictos colectivos, aunque en los términos previstos en el capítulo siguiente (que es el que trata sobre impugnación de convenios colectivos).

-El art. 163.1 LPL establece que, cuando la impugnación de convenios colectivos se inicia a instancia de sujetos privados, se aplica el procedimiento de conflictos colectivos (aunque en realidad, se mantienen algunas especialidades previstas en este capítulo).

-Los arts. 161 y 162 LPL parecen establecer un régimen jurídico distinto para las impugnaciones efectuadas por la Administración Pública, pero, en la práctica, la mayor parte de sus previsiones se aplican al supuesto anterior.

-Las previsiones de los arts. 163 y 164 también se aplican a grandes rasgos a los procesos iniciados por la Administración pública.

Así pues, a pesar de la enrevesada redacción legal, el régimen legal no resulta tan complejo como aparenta ser:

-Para la impugnación de los convenios colectivos se aplican las previsiones de los artículos 161-164.

-Hay alguna pequeña diferencia en caso de que el procedimiento se inicie por la Administración Pública.

-En todo caso, se aplican supletoriamente las disposiciones del proceso de conflictos colectivos.

La ley establece dos causas distintas de impugnación: la *ilegalidad* y la *lesividad*.

La *ilegalidad* consiste en un desajuste del convenio con respecto a la Constitución o las normas legales o reglamentarias. Este desajuste puede derivar del incumplimiento de los requisitos formales exigidos por el Estatuto de los Trabajadores para la celebración de convenios estatutarios (especialmente de la falta de representatividad de los sujetos firmantes), o bien puede atribuirse al contenido de sus preceptos (por ejemplo, la incorporación de una cláusula discriminatoria).

La *lesividad* en cambio consiste en la producción de un daño a terceras personas que no están comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio; esto sucedería, por ejemplo, si un convenio de empresa pretendiera producir obligaciones directas para las empresas contratistas, que no se encuentran representadas en la comisión negociadora. En cualquier caso, la “lesividad” no es más que una forma de “ilegalidad” dado que el “daño” producido debe ser antijurídico para ser relevante; por ejemplo, si una asociación de ETTs impugna por *lesividad* un convenio colectivo que prohíbe la contratación con ETTs en su ámbito de aplicación, deberá construir una argumentación jurídica, fundada en normas y principios generales del derecho (por ejemplo, la libertad de empresa o la normativa de defensa de la competencia), pero no basta que resulten perjudicadas con la normativa convencional. En realidad, el legislador establece esta modalidad de impugnación para permitir que puedan acceder a ella personas que no sean sujetos colectivos: sólo los sujetos colectivos poseen *legitimación activa* para impugnar convenios por *ilegalidad*, pero, en cambio, los terceros perjudicados por un convenio pueden ser sujetos individuales (así, por ejemplo, una empresa podrá impugnar por lesividad un convenio sectorial).

2.2. Especialidades del procedimiento

- Iniciación:

Los arts. 161-162 LPL regulan una forma de impugnación de convenios colectivos practicada a iniciativa de la autoridad laboral competente para el registro y depósito del convenio. Si bien en materia de *conflictos colectivos* la iniciación del proceso *de oficio* no era más que una herencia del pasado carente de virtualidad práctica, en este caso sí que resulta importante que la Administración pública pueda impugnar los convenios como parte del necesario control de legalidad que se establece en el procedimiento de adopción de convenios colectivos estatutarios.

Como se estudió en Derecho Sindical, dada la especial eficacia (normativa y *erga omnes*) que despliegan los convenios estatutarios, una vez firmados deben presentarse ante la oficina pública correspondiente para su registro, depósito y posterior publicación (art. 90.2 ET). La principal finalidad de la exigencia de registro es el control de la legalidad del convenio; ahora bien, si la autoridad laboral advirtiera alguna ilicitud en el convenio presentado, no podría anularlo por sí sola -ello constituiría una injerencia del poder ejecutivo sobre la autonomía colectiva-, sino que deberá acudir a la “jurisdicción competente” (arts. 90.5 y 90.6 ET).

Si alguno de los sujetos colectivos privados *legitimados* para impugnar el convenio colectivo advirtiera la supuesta ilegalidad o lesividad de éste antes de su registro por parte de la oficina pública, podrá instar a la autoridad laboral que inicie el correspondiente proceso (art. 161.2 LPL) o simplemente esperar a su registro definitivo; una vez se ha producido este registro, las *partes legitimadas* podrán impugnar directamente el convenio, sin que haya de intervenir necesariamente la autoridad laboral (art. 163 LPL).

- Demanda o comunicación-demanda:

Debe subrayarse que en el *proceso de impugnación de convenios colectivos* el *objeto del proceso* es exclusivamente o casi exclusivamente de carácter jurídico; no se plantean problemas acerca de los *hechos* o de la *prueba*; en su caso, sería necesario acreditar la existencia de los convenios colectivos publicados en boletines provinciales, pero ello no presenta especiales problemas. Así pues, en la *demanda*, o bien en la *comunicación-demanda* (si el *proceso* es iniciado por la autoridad laboral) deberán hacerse constar “los extremos de la legislación que se consideran conculcados por el convenio”, así como una “referencia suscinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad”, además de la relación de las representaciones participantes en la comisión negociadora del convenio, que serán, en principio, los *demandados* (art. 162.1 y 163.3 LPL).

En cambio, si el fundamento de la impugnación es la *lesividad*, no se exige que se aporten los fundamentos jurídicos (en cualquier caso, esta aportación resulta muy conveniente): bastará con la relación de los terceros afectados y la determinación del interés que se pretende proteger, además de la relación de representaciones firmantes del convenio impugnado.

- Legitimación

Como hemos señalado antes, la *legitimación activa* varía en función de si el convenio se impugna por *ilegalidad* o por *lesividad*. En el primer caso, estarán *legitimados* los órganos de representación unitaria, sindicatos y asociaciones empresariales que tengan interés en el *proceso* [art. 163.1 a)]. Al contrario que en el *proceso de conflictos colectivos* no se exige el requisito de *correspondencia*, de manera que, por ejemplo, un sindicato de Comunidad Autónoma podría impugnar un convenio nacional, pero sí que es necesario que exista un interés legítimo. Si el convenio se impugnara por *lesividad*, estarán *legitimados* los terceros cuyo interés se viera afectado por el convenio, que no necesariamente habrán de ser sujetos colectivos.

En cambio, los trabajadores y los empresarios afectados por el convenio no podrán en ningún caso iniciar procesos de impugnación de convenios colectivos, dado que no son sujetos colectivos² ni “terceros” ajenos al convenio. Ello no implica que estén indefensos ante un convenio ilegal o inconstitucional que las partes legitimadas no hubieran impugnado; siempre podrán acudir a la “impugnación indirecta”, solicitando la inaplicación del convenio para su caso individual, en cuyo caso no se extenderán más allá de las *partes* los efectos de *cosa juzgada* de la *sentencia*. Supongamos, por ejemplo, que un convenio colectivo establece un salario total para el peón inferior al Salario Mínimo Interprofesional; un trabajador determinado podría reclamar al empresario las diferencias salariales, alegando que el convenio es “ilegal” por incumplir con el mínimo reglamentario. El juez habría de decidir, como una *cuestión prejudicial* acerca de la legalidad del convenio, pero esta decisión sólo tendrá *efectos de cosa juzgada* respecto del trabajador que planteó la *demanda*.

La Autoridad laboral podrá ser también *parte* en el proceso, a través del *Abogado del Estado* o bien de los servicios jurídicos de las Comunidades Autónomas, cuando el proceso se hubiera iniciado a su instancia y no hubiera “denunciantes”, esto es, sujetos colectivos que hubieran solicitado la impugnación a la Autoridad laboral (art. 162.5 LPL).

El *Ministerio Fiscal* será siempre *parte* en estos procesos (arts. 162.6 y 163.4 LPL); en su calidad de defensor de la legalidad, asumirá el papel que considere más adecuado en cada caso concreto (oponiéndose al convenio o defendiendo su vigencia).

Los *legitimados pasivos* serán las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio (arts. 162.4 y 163.2 LPL), que en principio podrán pasar a convertirse en *parte activa* si deciden oponerse al convenio impugnado (art. 164.1 LPL).

- Sentencia

2 El empresario podría ser “sujeto colectivo” en relación con un convenio de empresa, en cuyo caso podría plantearse la posibilidad de que en estos casos tuviera *legitimación activa*, a pesar de que no se hace referencia expresa a las empresas. De cualquier modo, en la mayoría de los casos el empresario no podrá impugnar por ilegalidad un convenio firmado por él mismo, dado que ello se opondría a la “doctrina de los propios actos” (es decir, generalmente resulta contrario a la buena fe impugnar los actos jurídicos que uno mismo ha producido, aunque hay excepciones).

La sentencia, como la relativa a los *conflictos colectivos* se dictará en tres días y tendrá efectos *erga omnes*. Además, habrá de publicarse en el Boletín Oficial correspondiente si resolviera anular el convenio impugnado en todo o en parte (art. 164.3 LPL).

Ejercicio 8.1. ¿Cuáles son las diferencias entre el proceso de conflictos colectivos y el de impugnación de convenios colectivos?

Ejercicio 8.2. Elabora un esquema sintetizando las especialidades de ambos procesos.

3. Otras modalidades colectivas

3.1. Modalidades relativas a los estatutos sindicales

Para comprender el *objeto* de estas *modalidades procesales* es preciso recordar brevemente las normas generales que rigen el depósito de estatutos sindicales (para la creación de sindicatos) o la modificación de estos estatutos, en el art. 4 LOLS.

Para que un sindicato adquiriera personalidad jurídica (o para modificar sus estatutos), sus promotores o dirigentes deben depositar los estatutos que rigen su funcionamiento -o la modificación de éstos- en la oficina pública competente. Si ésta advierte que falta alguno de los requisitos mínimos que se exige a los estatutos, requerirá a los promotores o dirigentes del sindicato para su subsanación; en caso de que no lo hicieran, rechazará motivadamente el depósito, exclusivamente por estas razones formales, no por el contenido de los estatutos. Si no encontrara ningún defecto formal significativo, procederá al depósito y le dará publicidad en el Boletín Oficial correspondiente; el *Ministerio Fiscal* o cualquier persona que tenga un interés directo, personal y legítimo podrán impugnar ante la *jurisdicción* el contenido de los estatutos si advierten en él alguna ilegalidad (por ejemplo, alguna cláusula discriminatoria).

El capítulo X de la Ley de Procedimiento Laboral establece dos *modalidades procesales* distintas vinculadas al depósito de estatutos sindicales o de su modificación.

La modalidad regulada en los artículos 165-170 LPL se refiere a la impugnación de la resolución administrativa que deniega el depósito, cuando los promotores o dirigentes sindicales entendieran que se han cumplido todos los requisitos exigidos por el art. 4 LOLS.

La modalidad regulada en los artículos 171-174 LPL se refiere a la impugnación del contenido de los estatutos por parte del *Ministerio Fiscal* o quien acredite un interés directo, personal y legítimo.

3.2. Modalidades en materia electoral

La sección segunda del capítulo V de la Ley de Procedimiento Laboral establece dos *modalidades procesales* relativas a las elecciones a representantes unitarios del personal.

Debe recordarse que la impugnación de las elecciones a representantes del personal o de las decisiones de la Mesa electoral ha de someterse a un sistema de arbitraje obligatorio en virtud del art. 76 ET. Ahora bien, como en estos casos el sometimiento de la cuestión a arbitraje no ha sido decidido libremente por las partes, si los *laudos* arbitrales no pudieran impugnarse posteriormente ante la *jurisdicción*, se estaría vulnerando el derecho constitucional a la *tutela judicial efectiva*. Así pues, la modalidad procesal regulada en los arts. 127-132 LPL establece un procedimiento específico para impugnar los laudos arbitrales por las causas que figuran en los arts. 76.2 ET y 128 LPL.

Por otra parte, las actas que documentan el resultado del proceso electoral deben registrarse en la oficina pública correspondiente (art. 75.6 ET), que sólo podrá rechazar el registro si no se subsanan determinados defectos formales (art. 75.7, párrafo segundo ET). La *modalidad procesal* prevista en los arts. 133-136 LPL establece el *procedimiento* para oponerse a este rechazo de la oficina pública.

Nota: El alumno sólo tiene que memorizar los datos que aparecen en estos apuntes respecto de las modalidades procesales previstas en este epígrafe 3 (básicamente, el objeto de cada proceso, pero no las especialidades procedimentales). No obstante, deberá estar capacitado para resolver problemas que se le pudieran plantear en la tercera parte del examen con el auxilio de la legislación; a tal efecto, deberá efectuar una lectura comprensiva de todos los preceptos legales mencionados en los apuntes.