

Los “otros” sindicatos y la garantía jurisdiccional social

Juan Gil Plana

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid
Orcid 0000-0002-6212-9032

The “other” unions and the social jurisdictional guarantee

SUMARIO:

1. INTRODUCCIÓN. 2. EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL SINDICATO MINORITARIO POR LA OIT. 3. LIBERTAD SINDICAL: SINDICATO REPRESENTATIVO Y SINDICATO MINORITARIO. 4. EL SINDICATO MINORITARIO EN LA CONFIGURACIÓN DE LA GARANTÍA JURISDICCIONAL SOCIAL. 4.1. Reglas procesales reconocidas exclusivamente a los sindicatos representativos. 4.1.1. Posibilidad de ser parte en los procesos de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social. 4.1.2. Intervención como partes en los procesos de conflicto colectivo. 4.1.3. Coadyuvancia sindical en los procesos de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas. 4.2. Reglas procesales reconocidas a todos los sindicatos. 4.2.1. El planteamiento de acciones colectivas por los sindicatos minoritarios. 4.2.2. La representación voluntaria del sindicato minoritario en favor del afiliado. 5. CONCLUSIÓN. 6. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: En el presente estudio se aborda el posible tratamiento dispensando al sindicato minoritario en el ámbito de la jurisdicción social, más concretamente si la normativa española, al implantar un modelo que proclama la libertad sindical al tiempo que consagra un estatuto diferenciado mediante la técnica de otorgar una serie de prerrogativas a quienes alcancen la condición de representativo, medida en términos de audiencia electoral en las empresas, proyecta estas prerrogativas y con qué intensidad y alcance en la configuración de la garantía jurisdiccional social. Se trata, en definitiva, de analizar el protagonismo que se otorga al sindicato minoritario en contraposición al sindicato representativo en la configuración de proceso laboral.

Palabras Clave: Libertad sindical, Sindicato minoritario, Representatividad Sindical, Jurisdicción Social, Acción Colectiva

ABSTRACT: The present study addresses the possible treatment of the minoritarian trade union in the context of social jurisdiction, more precisely, whether Spanish legislation, by implementing a model that proclaims freedom of association while establishing a differentiated status through the technique of granting a series of prerogatives to those who achieve the status of representative trade union, measured in terms of electoral audience in companies, projects these prerogatives and with what intensity and scope in the configuration of the social jurisdictional guarantee. In summary, it is a matter of analysing the protagonism granted to the minority trade union as opposed to the representative trade union in the configuration of the labour process.

Keywords: Freedom of association, Minority Trade Union, Trade Union Representativeness, Social Jurisdiction, Collective Action

1. INTRODUCCIÓN

Abordar el papel del sindicato minoritario en el ámbito de la jurisdicción social implica con carácter previo acotar, precisamente, qué es lo que se entiende por sindicato minoritario. No se nos ofrece una definición positiva de lo que es un sindicato minoritario, de suerte que no hay ningún parámetro cuantitativo o cualitativo que sea utilizado para su configuración. Pareciera que el concepto de sindicato minoritario se construye en contraposición a lo que podríamos denominar sindicato mayoritario; sin embargo, ni la legislación internacional ni las legislaciones nacionales ofrecen una configuración positiva de lo que se pudiera entender por sindicato mayoritario a partir de la cual poder deducir cuando estaríamos ante un sindicato minoritario. Así las cosas, la única noción o parámetro que nos permite delimitar, aunque sea de forma muy vaga, qué es un sindicato minoritario sería el de la representatividad. En efecto, para llevar a cabo esta identificación debemos acudir a un parámetro conocido, tanto en la legislación internacional como en nuestra propia legislación, como es el de sindicato representativo; de manera que entendemos por sindicato minoritario aquel que no goza de esta última condición. Se produce así una delimitación negativa, por oposición a lo que se considera representativo, de suerte que la caracterización de un sindicato como minoritario viene dada por su mínima o reducida representatividad.

El objeto de este ensayo es exponer el papel que se otorga a los sindicatos minoritarios o de reducida representatividad en el desarrollo de la garantía jurisdiccional social y ver si existe un trato diferenciado de estos respecto a los sindicatos más representativos y si éste está justificado.

2. EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DEL SINDICATO MINORITARIO POR LA OIT

En el ámbito de la OIT no existe una referencia expresa al sindicato minoritario, sin perjuicio de que en su tratado constitutivo sí se haya hecho referencia al sindicato más representativo en relación con la designación de los representantes no gubernamentales. Concretamente el artículo 3.5 de la Constitución de la OIT establece que “los miembros se obligan a designar a los delegados y consejeros técnicos no gubernamentales de acuerdo con las organizaciones profesionales más representativas de empleadores o de trabajadores, según sea el caso, siempre que tales organizaciones existan en el país de que se trate”. Es esta alusión contenida en este precepto a los sindicatos más representativos lo que ha llevado y ha permitido la diferenciación entre organizaciones sindicales en función de su representatividad.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha ido precisando el contorno de esta diferenciación en aras de hacerla compatible con el derecho de libertad sindical.¹ Partiendo de la premisa de que la distinción efectuada en una legislación nacional determinada entre organizaciones sindicales más representativas y el resto —lo que denominamos sindicatos minoritarios— no puede ser, *per se*, objeto de crítica;² no siendo, por tanto, contraria a la libertad sindical; nos indica, en primer lugar, que esa distinción debe estar previamente establecida, no pudiendo dejarse a la discreción de los gobiernos;³ en segundo lugar, debe basarse en criterios objetivos que no puedan ser utilizados de forma parcial o abusiva;⁴ en tercer lugar, la introducción de esta diferenciación obliga al legislador a garantizar que todos los sindicatos se puedan desarrollar libremente⁵, no pudiendo dar lugar, en ningún caso, a la prohibición de otros sindicatos que no alcancen la representatividad establecida en la norma interna;⁶ en cuarto lugar, esta distinción no puede comprometer los derechos y garantías fundamentales de las organizaciones minoritarias y menos representativas;⁷ finalmente, lo que resulta de significativa importancia, esa diferencia de trato no es omnimoda, o dicho de otra manera, no alcanza a todas las facetas de la actividad sindical; de suerte que no se puede afirmar, ni sería admisible, que ese distinto tratamiento entre

1 Véase Pérez de los Cobos Orihuel, F. y Jurado Segovia, A.: “El pluralismo sindical en la doctrina del Comité de libertad sindical de la OIT”, próxima publicación.

2 Ver 343º Informe, caso núm. 2438, párrafo 226; 358º Informe, caso núm. 2759, párrafo 520; 362º Informe, caso núm. 2843, párrafo 1487; 364º Informe, caso núm. 2898, párrafo 910; 367º Informe, caso núm. 2940, párrafo 257; 372º Informe, caso núm. 3007, párrafo 224; 378º Informe, caso núm. 3169, párrafo 349.

3 Ver 348º Informe, caso núm. 2153, párrafo 22; 358º Informe, caso núm. 2759, párrafo 520; y 362º Informe, caso núm. 2843, párrafo 1488.

4 Ver 243º Informe, caso núm. 1320, párrafo 112; 349º Informe, caso núm. 2473, párrafo 273; 354º Informe, caso núm. 2672, párrafo 1148; 358º Informe, caso núm. 2759, párrafo 520; 362º Informe, Caso núm. 2750, párrafo 933; 367º Informe, Caso núm. 2940, párrafo 257 378º Informe, caso núm. 142, párrafo 128.

5 Ver 362º Informe, caso núm. 2843, párrafo 1487.

6 Ver 300.º Informe, caso núm. 1741, párrafo 55.

7 Ver 243º Informe, caso núm. 1320, párrafo 112.

sindicato más representativo y sindicato minoritario abarcarse todo el conjunto de actuaciones que pudieran englobarse en la acción sindical, circunscribiéndola a la prioridad para la negociación colectiva, consulta con los gobiernos o designación de delegados ante organismos internacionales.⁸

En esta configuración de los derechos de un sindicato minoritario parece claro que desde el ámbito de la OIT queda salvaguardada la utilización de la garantía jurisdiccional, pues en función de la legislación nacional, restringir, dificultar o privilegiar a un sindicato representativo frente a uno minoritario en el uso de dicha garantía podría suponer, por un lado, una afectación del derecho a la tutela judicial efectiva, si este está reconocido como derecho fundamental, y, por otro lado, una afectación a la libertad sindical. No debe olvidarse que para el Comité de Libertad Sindical la diferenciación entre sindicato más representativo y sindicato minoritario debe, en todo caso, respetar y salvaguardar los derechos fundamentales de todo sindicato; y que la razonabilidad de la diferenciación se sitúa en ofrecer ventajas, en principio, en tres ámbitos claramente delimitados —la negociación de las condiciones de trabajo, la consulta y la designación de miembros en organizaciones internacionales— entre los que no se encuentra la utilización de la garantía jurisdiccional, lo que conduce, en una primera conclusión, a afirmar que los sindicatos minoritarios para que sea respetada su libertad sindical deben poder actuar, sin restricción alguna, en similares términos que los sindicatos representativos, la garantía jurisdiccional como mecanismo de protección de los derechos e intereses que representan y defienden.

Conclusión que viene avalada porque el propio Comité de Libertad Sindical ha venido afirmando expresamente que la distinción entre sindicato minoritario y sindicato representativo no permite admitir, o tener como consecuencia, no reconocer al primero los “medios esenciales” para defender los intereses profesionales de sus miembros ni el derecho a organizar, entre otros aspectos, su actividad y su programa de acción;⁹ siendo uno de esos medios esenciales, en nuestra opinión, el recurso a la garantía jurisdiccional. Defensa de los intereses profesionales de sus miembros que debe abarcar tanto la esfera colectiva, entendida como la defensa de los derechos e intereses que le son propios como sindicato, como la esfera individual de los afiliados, de suerte, que respecto a esta segunda faceta el Comité de Libertad Sindical se ha pronunciado expresamente en el sentido de considerar contrario a la libertad sindical de una organización minoritaria privarle, al amparo de la distinción represen-

8 Ver 343º Informe, caso núm. 2438, párrafo 226; 358º Informe, caso núm. 2759, párrafo 520; 362º Informe, caso núm. 2843, párrafo 1487; 363º Informe, caso núm. 1865, párrafo 115; 364º Informe, caso núm. 2898, párrafo 910; 367º Informe, caso núm. 2940, párrafo 257; 371º Informe, caso núm. 2953, párrafo 619; 372º Informe, caso núm. 3007, párrafo 224; 378º Informe, caso núm. 3142, párrafo 128 y caso núm. 3169, párrafo 349.

9 Ver 343º Informe, caso núm. 2438, párrafo 226; 358º Informe, caso núm. 2759, párrafo 520; 362º Informe, caso núm. 2843, párrafo 1487; 364º Informe, caso núm. 2898, párrafo 910; 367º Informe, caso núm. 2940, párrafo 257; 372º Informe, caso núm. 3007, párrafo 224; 378º Informe, caso núm. 3169, párrafo 349.

tativo versus no representativo, de su derecho a presentar demandas en nombre de sus miembros y de asumir la representación en conflicto individuales de éstos.¹⁰

3. LIBERTAD SINDICAL: SINDICATO REPRESENTATIVO Y SINDICATO MINORITARIO

El artículo 28.1 de la Constitución Española consagra la libertad sindical y lo hace de forma genérica reconociendo la libertad individual, positiva y negativa, y la libertad colectiva, que comprende el “el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas”, sin hacerse expresa mención a un aspecto tan importante de la dimensión colectiva como es la acción sindical y su posible contenido y, en lo que aquí nos interesa, efectuar referencia alguna en el plano constitucional al posible tratamiento diferenciado entre sindicatos representativos y sindicatos minoritarios. Será en el desarrollo orgánico de la libertad sindical, la Ley 11/1985, de 2 de agosto, en la que se proceda a establecer un distinto régimen jurídico para los sindicatos representativos y los sindicatos no representativos.

En la dimensión colectiva de la libertad sindical, en el artículo 2.2 LOLS se parte de un reconocimiento a todos los sindicatos, tanto más representativos como minoritarios, de una serie de derechos, entre los que se referencia el derecho al “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) LOLS].

En la configuración de la acción sindical se reconoce a los sindicatos minoritarios la acción sindical en términos idénticos a los sindicatos mayoritarios. Téngase en cuenta, por un lado, que la enumeración de facultades que resultan englobadas en la acción sindical es meramente ejemplificativa, no taxativa,¹¹ de suerte, que debe incluirse también dentro de ella el recurso o utilización de la garantía jurisdiccional social. En segundo lugar, que dentro de esa enumeración de facultades se menciona expresamente el planteamiento de conflictos individuales y colectivos, lo que supone el reconocimiento de todo sindicato a interponer demandas individuales en defensa de los intereses de sus afiliados y la capacidad de entablar demandas de conflicto colectivos, que no es sino una de las medidas de conflicto que puede interponer un sindicato ex artículo 37.2 CE. Además, debemos evidenciar, como no podía ser de otra

10 Ver 336.º Informe, caso núm. 2153, párrafo 168 y 356º Informe, caso núm. 2691, párrafo 258.

11 Martín Valverde, A. y Martínez Moreno, C.: “Comentario al artículo 2 LOLS”, en Pérez de los Cobos Orihuel, F. (dir.): *Ley Orgánica de Libertad Sindical*, ed. La Ley, 2010, pág. 130.

manera, que expresamente se reconoce a cualquier sindicato la tutela de su libertad sindical a través del proceso jurisdiccional previsto al efecto, cuando considere que se ha lesionado la misma (art. 13 LOLS).

Debemos partir de la premisa de que nuestro ordenamiento en la configuración genérica de la dimensión colectiva de la libertad sindical efectúa, en principio, un tratamiento idéntico del uso de la garantía jurisdiccional social para el sindicato minoritario respecto al sindicato representativo, para exponer, a continuación, qué conjunto de prerrogativas se reconocen a este último y ver si éstas alcanzan o afectan al recurso a la garantía jurisdiccional, lo que daría lugar, en consecuencia, a un trato diferenciado del sindicato minoritario en el ámbito de la utilización de la antedicha garantía.

No es objeto de este ensayo ofrecer un análisis de la representatividad sindical¹² y su encaje constitucional, por tanto, dando éste último por sentado,¹³ nos interesa indicar que nuestro sistema de libertad sindical ha implementado cuatro categorías o supuestos de representatividad sindical, medida en términos de audiencia electoral, a saber: sindicatos más representativos a nivel estatal,¹⁴ sindicatos más representativos a nivel autonómico,¹⁵ sindicatos más representativos por irradiación¹⁶ o sindicatos simplemente representativos.¹⁷ Partiendo de esta diferenciación de los distintos supuestos de representatividad, la ley les otorga una serie de prerrogativas. En efecto, en el art 6.2 de la LOLS se enumeran una serie de facultades que se concretan en a) la representación institucional ante las Administraciones Públicas, b) la negociación colectiva en los términos previstos en el ET, c) la interlocución en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas,¹⁸ d) la participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo,

12 Sobre la configuración de la representatividad en nuestro ordenamiento, véase Monereo Pérez, J.L.: "Comentario al artículo 6 LOLS", en Pérez de los Cobos Orihuel, F. (dir.): *Ley Orgánica de Libertad Sindical*, ed. La Ley, 2010, págs. 324-422 y Valdés Dal-Re, F.: "Comentario al artículo 7 LOLS", en Pérez de los Cobos Orihuel, F. (dir.): *Ley Orgánica de Libertad Sindical*, ed. La Ley, 2010, págs. 424-468.

13 Por todas, entre otras muchas, STC 99/1983, de 16 de noviembre, STC 98/1985, de 29 de julio, STC 32/1990, de 26 de febrero, STC 188/1995, de 18 de diciembre, STC 98/2000, de 6 de abril.

14 Son los que "que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas" [art. 6.2 a) LOLS].

15 Tienen tal consideración "los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal" [art. 7.1 a) LOLS].

16 Se da la irradiación respecto de sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal o autonómico que tenga la consideración de más representativa [arts. 6.1 b) y 7.1 b) LOLS].

17 Tienen tal condición los sindicatos "que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas" (art. 7.2 LOLS).

18 Prerrogativas admitidas constitucionalmente, entre otras, por las STC 53/1982, de 22 de julio y STC 65/1982, de 10 de noviembre.

e) la promoción de elecciones de representantes de los trabajadores en la empresa, f) la cesión temporal del uso de inmuebles patrimoniales públicos y g) cualquier otra función representativa que se establezca.

Es evidente que estamos ante una enumeración que parece taxativa y no lo es, dado que, por un lado, como expondremos ulteriormente, se prevé una cláusula de cierre que permite atribuir otras funciones “representativas” que pudieran ser establecidas; no obstante, debemos advertir que esta habilitación no ampara la atribución de cualquier prerrogativa, sino solo aquella que pudiera ser calificada como “representativa”; y, por otro lado, porque en la propia LOLS se atribuyen al sindicato representativo otras prerrogativas, entre las cuales, que como veremos, se encuentra una que sí afecta a la garantía jurisdiccional social. Como también debe significarse que se reconocen las mismas garantías a los sindicatos más representativos a nivel estatal y autonómico, incluidos quienes lo son por irradiación, si bien la operatividad de las mismas se circunscribe a los ámbitos territoriales de actuación de cada uno de ellos; mientras que a los sindicatos simplemente representativos se les reconoce idénticas garantías en su ámbito territorial y funcional, salvo dos de ellas —la de ostentar la representación institucional y la cesión temporal del uso de inmuebles—.

Las prerrogativas enunciadas se completan con tres referencias previstas en otros preceptos de la LOLS. Se atribuye a todos los sindicatos la posibilidad de constituir secciones sindicales en la empresa; no obstante, a las constituidas por los más representativos se reconoce el derecho a un tablón de anuncios, utilización de un local y la negociación colectiva estatutaria (art. 8.2 LOLS). A quienes ostenten cargos electos a nivel provincial, autonómico o estatal en los sindicatos más representativos se les reconoce un permiso retribuido para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, el derecho de excedencia forzosa¹⁹ y el derecho de asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias del sindicato o del conjunto de los trabajadores (art. 9.1 LOLS). Finalmente se reconoce una prerrogativa procesal, la denominada coadyuvancia sindical, tanto al sindicato minoritario como al más representativo, consistente en la posibilidad de ser coadyuvante del trabajador que demanda ante la jurisdicción social solicitando que se tutele y ampare su libertad sindical (art. 14 LOLS).

Del conjunto de prerrogativas que se otorgan a los sindicatos más representativos y simplemente representativos en el artículo 6.2, 8.2 y 9.1 de la LOLS, se puede observar que ninguna de ellas afecta o se refiere a la garantía jurisdiccional social, de modo que el sindicato minoritario no obtiene, en principio, un tratamiento diferente en lo atinente al recurso a la garantía jurisdiccional social.

Debemos concluir que desde el prisma de la configuración del reconocimiento de la acción sindical —ex art. 2 LOLS— y desde el prisma de las prerrogativas otorgadas a quien ostenta la condición de sindicato más o simplemente representativo —ex

19 Validada constitucionalmente por la STC 263/1994, de 3 de octubre.

arts. 6 y 7 LOLS—, el sindicato minoritario tiene el mismo reconocimiento que el sindicato representativo a la hora de recurrir a la garantía jurisdiccional social. Afirmación que no queda matizada por la habilitación legal prevista en el propio artículo 6.2 g) de la LOLS para reconocer al sindicato representativo otras prerrogativas, dado que, como ya hemos indicado, dicha posibilidad tiene un ámbito delimitado y circunscrito a las funciones “representativas”, entre las que no encaja, la acción sindical consistente en recurrir a la vía jurisdiccional para la resolución de conflictos —la garantía jurisdiccional social—. No sería admisible que, al amparo de esta concreta cláusula de cierre, prevista en el artículo 6.2 g) de la LOLS, se pudiera introducir una prerrogativa procesal a favor de los sindicatos más o simplemente representativos; sin perjuicio, de que el legislador pueda introducir otras prerrogativas, como así acontece en la propia LOLS,²⁰ en el ET²¹ o en la LRJS;²² pues, en definitiva, lo que queremos afirmar es que al amparo de la antedicha cláusula solo cabe reconocer otras funciones “representativas”.

Es en el reconocimiento, en principio, de la posibilidad de ser coadyuvante de la persona trabajadora cuando esta impetra la tutela de su libertad sindical (art. 14 LOLS) cuando podemos encontrar una diferente afectación de la garantía jurisdiccional social entre el sindicato minoritario y el sindicato más representativo y que se analizará posteriormente al exponer el reconocimiento que se hace en la garantía jurisdiccional social a los sindicatos representativos frente al sindicato minoritario.

4. EL SINDICATO MINORITARIO EN LA CONFIGURACIÓN DE LA GARANTÍA JURISDICCIONAL SOCIAL

Descendiendo desde la configuración de la libertad sindical a la concreción material de la garantía jurisdiccional social, plasmada en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, vamos a exponer sucintamente las previsiones legales dirigidas a los sindicatos, para analizar, por un lado, en cuáles de ellas se establece algún reconocimiento singular al sindicato representativo frente al sindicato minoritario; y, por otro lado, si alguna previsión genérica dirigida a cualquier sindicato puede configurarse como un obstáculo para el ejercicio de la garantía jurisdiccional social por parte de los sindicatos minoritarios. Como punto de partida, o si se quiere como premisa base, se ha de evidenciar que son más las previsiones jurisdiccionales que al concretarse respecto a los sindicatos lo hacen en términos genéricos, sin distinguir entre sindicatos representativos y sindicatos minoritarios, que aquellas que están pensadas solamente para los sindicatos representativos o establecen un trato diferenciado. Puede afirmarse, sin género de dudas, que la configuración de la garantía jurisdiccional social respecto del fenómeno sindical ofrece un alto grado de generalidad, atribuyendo

20 Véase arts. 8.2 y 9.1 LOLS, el primero reconoce a todos los sindicatos a constituir secciones sindicales,

21 Véase art. 67.1 ET.

22 Ver ut supra Apartado 4.

a todos los sindicatos las mismas prerrogativas procesales; no siendo determinante, por tanto, para poder utilizarlas por parte de un sindicato ostentar o no la condición de ser representativo. O dicho de otra forma, el parámetro de la representatividad no constituye un elemento determinante y significativo de diferenciación entre sindicatos a la hora de configurar la garantía jurisdiccional social en lo atinente a otorgar una posición prevalente del sindicato representativo frente al minoritario, concretada en otorgar al primero una serie de prerrogativas o facultades procesales que no se reconocen al segundo.

4.1. Reglas procesales reconocidas exclusivamente a los sindicatos representativos

A lo largo de la concreción de la garantía procesal laboral en la LRJS solamente tres preceptos abordan un trato diferenciado del sindicato minoritario frente al sindicato representativo al reconocer a este último tres prerrogativas procesales. Se trata, en efecto, de otorgar, en principio, una singular posición al sindicato representativo en materia de impugnación de actos administrativos por el procedimiento especial previsto en el artículo 151 de la LRJS, la intervención como parte en el proceso de conflicto colectivo, contemplada en el artículo 155 de la LRJS y la posibilidad de ser coadyuvante de la persona trabajadora demandante —afiliada o no— en los procesos de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas ex artículo 177.2 de la LRJS.

Antes de exponer estas tres prerrogativas y con un evidente interés finalista que nos permitirá evaluar si son respetuosas con la libertad e igualdad sindical, debe tenerse presente la consolidada doctrina constitucional sobre el modelo sindical y la constitucionalidad de la figura de la mayor representatividad. En este sentido, se ha indicado que el establecimiento y promoción de un modelo sindical fuerte, frente al riesgo de atomización sindical, que permita una defensa eficaz de los derechos de los intereses de los trabajadores es una premisa legítima desde la perspectiva constitucional ex artículo 7 CE,²³ que tiene que ser compatible con la libertad e igualdad sindical, debiendo tener presente que una defensa a ultranza de cualquiera de ellos puede suponer una obstaculización del otro.²⁴ En la búsqueda del equilibrio, nuestro ordenamiento apostó por implementar la técnica de la mayor representatividad, que implica otorgar una serie de prerrogativas a unos sindicatos frente a otros al obtener, según nuestra legislación, una determinada audiencia electoral o por irradiación, técnica que permite potenciar la actividad de los sindicatos más representativos “más allá de la lógica asociativa, ostentando una capacidad de acción de ámbito superior al mero círculo de afiliados”.²⁵ Ahora bien, nos recuerda la doctrina constitucional,

23 SSTC 53//1982, de 22 de julio, STC 65/1982, de 10 noviembre 1982, STC 98/1985, de 29 de julio, STC 217/1988, de 21 noviembre 1988, STC 75/1992, de 14 de mayo.

24 STC 98/1985, de 29 de julio.

25 Por todas STC 75/1992, de 14 de mayo

que “no importa tanto el hecho de que unos sindicatos sean calificados legalmente de más representativos ni el modo en que se articulen los diversos grados de representatividad, cuando los efectos que de ellos se deriven”, de manera que “sólo en la medida en que determinada función o prerrogativa se reconozca a un sindicato y se niegue a otro, surge el problema de determinar su adecuación a los arts. 14 y 28.1 de la Constitución”,²⁶ debiendo, en consecuencia, ajustarse esas diferencias de trato entre sindicatos a los criterios de objetividad, adecuación, razonabilidad y proporcionalidad,²⁷ de manera que “no sea desproporcionado el resultado por restringir el núcleo esencial de la libertad sindical o por entorpecer en exceso el libre funcionamiento de los sindicatos, sometiéndolos a trabas o a controles”.²⁸

En definitiva, en tanto que la libertad sindical lleva implícita la necesaria igualdad de trato entre sindicatos que garantice la igualdad de ejercicio de la actividad sindical, estamos ante un problema de límites al establecer con carácter promocional unas prerrogativas para unos sindicatos determinados, los más representativos, de suerte que al ponerse en juego la salvaguarda de la igualdad “el análisis adecuado a tal derecho fundamental ha de consistir en si la diferencia de trato está justificada”,²⁹ lo que ha llevado a afirmar, acertadamente que “la atribución de funciones exclusivas a unos sindicatos origina una desigualdad en relación con los excluidos, que en el supuesto de no estar justificada vulnera el art. 14 de la CE, y especialmente el 28.1, entendido éste en cuanto precepto que consagra la libertad de actuación de los sindicatos, la igualdad de trato entre ellos y la no injerencia estatal en su actividad; pero al situar a unos sindicatos en mejor posición para el cumplimiento de las funciones que los trabajadores esperan de ellos, influye también en la libertad individual de sindicación, al facilitar la afiliación a los mismos y dificultarla para los excluidos”.³⁰

En atención a lo expuesto anteriormente, por el ejemplo en materia de subvenciones, el Tribunal Constitucional ha concluido que su otorgamiento en exclusiva a los sindicatos representativos constituye, con carácter general, una lesión de la libertad e igualdad sindical por su falta de justificación, razonabilidad y proporcionalidad. En este sentido, de forma meridianamente clara, la STC 202/1985, de 14 de febrero, viene a negar que “sea un criterio objetivo y razonable el de atribuirle [una subvención] en exclusiva a las centrales más representativas mencionadas, como medida proporcionada”, haciéndose hincapié en que “la subvención de que se trata incidirá en el orden competitivo entre los sindicatos, al ir dirigida en exclusiva a los situados en el vértice de los que han obtenido mejores resultados en las elecciones, con lo cual se les situará en una posición superior a los demás para ofrecer mejores servicios a los trabajadores, más allá de los medios propios de que dispongan y de cualquier criterio

26 STC 98/1985, de 29 de julio.

27 STC 188/1995, de 18 de diciembre y STC 32/1990, de 26 de febrero.

28 STC 75/1992, de 14 de mayo.

29 STC 98/1985, de 29 de julio.

30 STC 53/1982, de 22 de julio, STC 65/1982, de 10 de noviembre, STC 23/1983, de 25 de marzo, STC 99/1983, de 16 de noviembre, STC 20/1985, de 14 de febrero y STC 26/1985, de 22 de febrero.

que tome en consideración la proporcionalidad de los resultados de las elecciones o los costes que puede suponerles la participación en el ejercicio de funciones públicas o cualquier otro extremo que se justifique como no discriminatorio con lo cual se puede producir además una inducción o presión indirecta para la afiliación de los trabajadores a determinados sindicatos”.

4.1.1. Posibilidad de ser parte en los procesos de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social.

La actual norma reguladora de la jurisdicción social, en su artículo 151, introdujo un nuevo procedimiento por el cual debe encauzarse, si no existe regulación especial, la impugnación de los actos administrativos en materia laboral dirigida contra el Estado, las Comunidades Autónomas, Entidades Locales u otras administraciones u organismos públicos (art. 151.1 LRJS). Procedimiento que es consecuencia de la atribución al orden social de la competencia para conocer de la impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas en los procedimientos previstos en los artículos 47.3 y 51.7 del ET, 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) LRJS].³¹ Por lo tanto, el objeto del este procedimiento especial engloba: a) las resoluciones de la autoridad laboral respecto a suspensiones, reducciones de jornada o despidos de carácter colectivo derivados de fuerza mayor; b) las resoluciones recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical; c) las impugnaciones de otros actos administrativos, sujetos al Derecho Administrativo, como los dictados en materia de Seguridad Social —salvo los excluidos ex artículo 3 f) LRJS—, quedando fuera del orden social, la impugnación de las disposiciones generales de contenido social en virtud de lo previsto en el artículo 3 a) LRJS; d) las impugnación de los actos administrativos en materia de seguridad y salud en el trabajo, siendo indiferente si recaen sobre trabajadores por cuenta ajena, funcionarios o personal estatutario.³²

En esta modalidad junto a los sujetos legitimados —que serían los destinatarios del acto o resolución impugnada o quienes ostenten derechos o intereses legítimos en su revocación o anulación (art. 151.5 LRJS)— se contempla la posibilidad de que los sindicatos más representativos y los que tengan implantación en el ámbito de

31 Atribución competencial que deriva de la Disposición Adicional 15ª de la ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

32 Galiana Moreno, J.Mª: “Comentario al artículo 151 LRJS” en Sempere Navarro, A.V. (dir.): *Comentarios a la Ley de Jurisdicción Social*, ed. Aranzadi-Thomson-Reuters, 2013, pág. 844-845 y Trillo García, A.R: “Comentario al artículo 151 LRJS” en Mercader Uguina, J.R. (dir.): *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley, 2015, pág. 1052.

efectos de litigio puedan comparecer como partes en el procedimiento en el 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 (art. 151.6 LRJS).

Partiendo de la premisa de que lo que se está configurando es una facultad procesal —pues dice la norma que se podrá—, ésta ofrece dos características a resaltar. La primera, subjetiva, esta posibilidad procesal se reconoce a los sindicatos más representativos, no así a los sindicatos simplemente representativos ni a los minoritarios. Ahora bien, esta legitimación no se niega a estos últimos porque resultarán legitimados siempre que tuvieran implantación en el ámbito de efectos del litigio, que es el segundo supuesto subjetivo admitido; implantación que no se exige al sindicato más representativo, quien por el mero hecho de serlo podrá ser tenido como parte en este tipo de procedimientos. La segunda, de carácter objetivo, es que esta facultad de intervención se contempla de forma bastante amplia,³³ por cuanto se viene a justificar o bien en la “defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios” o bien en “velar por el cumplimiento de las normas vigentes”; en definitiva, se viene a sostener dicha facultad procesal en la defensa de intereses de colectivos que estuvieran bajo el paraguas de la representación reconocida a los sindicatos.³⁴ Esta amplia configuración tiene su trascendencia procesal en orden a determinar si esta facultad es operativa ante la impugnación de cualquier acto administrativo vía artículo 151.1 LRJS o solo es operativa en determinados supuestos, no siéndolo, por ejemplo, cuando se trate de impugnar una sanción impuesta a una empresa por una infracción tipificada en la LISOS.³⁵ Si tenemos en cuenta que se justifica no solo en la defensa de los intereses que le son propios al sindicato más representativo, sino también en la defensa de la legalidad vigente, debe concebirse como una facultad procesal que puede actuarse ante la impugnación judicial de cualquier acto administrativo de los contemplados en el artículo 151.1 LRJS.

Fijándonos en la configuración subjetiva de la facultad procesal de ser parte legitimada, ex artículo 151.6 LRJS, realmente la diferencia de trato entre el sindicato más representativo y el sindicato minoritario no radica en reconocer al primero esta prerrogativa y negársela al segundo, sino en que a este último se le exige tener implantación en el ámbito de afectación del acto administrativo impugnado. En definitiva, lo que realmente se produce es una facilitación del reconocimiento de legitimación al sindicato más representativo, que no tendrá que acreditar la suficiente implantación, pero no hay una atribución en exclusiva a éste de la legitimación para impugnar los antedichos actos administrativos.

33 En este sentido se concibe por Trillo García, A.R: “Comentario al artículo 151 LRJS” ob.cit., pág. 1054.

34 En este sentido, Maurandi Guillén, N.A.: “Comentario al artículo 151 LRJS” en AA.VV.: *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Lex Nova, 2011, pág. 590.

35 Esta parece ser la solución acogida por Montoya Medina, D.: “Comentario al artículo 151 LRJS”, en Blasco Pellicer, A. (dir.): *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo Blanch, 2023, pág. 988-989.

Lo anterior resulta ser determinante a la hora de valorar si este distinto tratamiento es susceptible de ser respetuoso con la libertad e igualdad sindical; porque no se niega tal posibilidad al sindicato minoritario solo se le exige tener implantación. Exigir una cierta implantación al sindicato minoritario parece lógico —ya no tanto al sindicato simplemente representativo—³⁶ desde un prisma general si partimos del hecho de que la representatividad se configura a partir de la audiencia electoral; de suerte que al considerar a un sindicato mayoritario es porque tiene, como mínimo, el respaldo de los trabajadores que marcan los artículos 6 y 7 de la LOLS, del que carece el sindicato minoritario, carencia que justifica la exigencia a este último de una cierta implantación; de modo que mientras que la legitimación del sindicato mayoritario se otorga por la representatividad establecida ex lege en la LOLS al sindicato minoritario se le atribuye por la implantación.

No habiéndose reconocido con exclusividad al sindicato más representativo la intervención como parte, sino únicamente exonerarle de tener la implantación que se exige al sindicato minoritario, parece que esta diferenciación resulta justificada porque supone atribuir a los sindicatos que gozan de un respaldo significativo de los trabajadores la posibilidad de garantizar sus derechos en la impugnación de los actos administrativos coincidentes con el ámbito de su representatividad, de manera que, por ejemplo, un sindicato más representativo a nivel autonómico podrá impugnar los actos administrativos cuyos efectos no excedan la comunidad autónoma en la que gozan de esa representatividad; siendo, además, adecuada, por cuanto no supone un instrumento de indebida promoción hacía unos sindicatos, al reconocerse a todos; y proporcional, porque el reconocimiento se ajusta a la posible influencia de cada sindicato, el representativo, por su respaldo electoral, en todo conflicto, y el sindicato minoritario, en el ámbito del conflicto en el que resulta estar implantado.

No obstante debe llamarse la atención que si bien la intervención del sindicato como parte legitimada, prevista en el artículo 151.6 de la LRJS, se ancla o bien en la defensa de los intereses que le son propios o bien en la observancia de las normas vigentes, realmente, a la vista del elenco de actos impugnables, su presencia parece que solo podría justificarse como garante del cumplimiento del ordenamiento jurídico y no en la defensa de los intereses que le es propio al sindicato, lo que conduce a evidenciar que siendo el papel de garante lo que realmente ampara esta facultad procesal, si no se hubiera reconocido al sindicato minoritario, se podría concluir que se daba una lesión injustificada de su libertad sindical, pues sería privarle de una prerrogativa procesal que afecta a la esencia misma de todo sindicato, ser garante del cumplimiento de la normativa laboral.

36 No es objeto de este ensayo, pero no parece muy justificada la opción del legislador de negar al sindicato simplemente representativo legitimación para impugnar actos administrativos que no excedieran del ámbito de su actuación, dado que aquel con la condición de simplemente representativos tienen el respaldo previsto en la LOLS que justificaría otorgarle la facultad de ser parte en términos similares a los sindicatos más representativos si bien acotada a su ámbito de actuación.

4.1.2. Intervención como partes en los procesos de conflicto colectivo.

En la modalidad de conflicto colectivo, junto a la regla general de legitimación contenida en el artículo 154 LRJS, que se abordará ulteriormente, el artículo 155 LRJA recoge una regla especial a favor de los sindicatos representativos —así como los órganos de representación legales y sindicales de los trabajadores—, que permite a estos, no en principio a los sindicatos minoritarios, personarse en el proceso como partes “aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su *ámbito de actuación* se corresponda o sea más amplio que el del conflicto”.

Como cabe apreciar del tenor literal del precepto —“podrán personarse como partes”— se trata de una intervención estrictamente voluntaria. En este sentido, se ha señalado que los sujetos intervinientes disponen de un significativo margen de discrecionalidad que se manifiesta en tres aspectos principales. Primero, son libres de personarse o no, por tanto, se trata de una posibilidad —litisconsorcio voluntario—. En segundo lugar, gozan de libertad para presentarse como demandante o demandado, lo que deberán especificar en el momento de personación y, por último, hay que señalar que no se establece un límite temporal para llevar a cabo la personación, lo que supone acudir al art. 13 LEC que dispone que dicha facultad perdura en tanto el proceso se halle pendiente.³⁷ La facultad de intervención de estos sujetos les permite actuar como parte, lo que implica que van a disponer de capacidad plena para llevar a cabo actos procesales

En virtud de este precepto —art. 155 LRJS—, debe destacarse que, subjetivamente, y a diferencia de la previsión del artículo 151.6 de la LRJS, al utilizarse la expresión “sindicatos representativos” se está atribuyendo la facultad procesal de ser parte tanto al sindicato más representativo como al simplemente representativo, bien como demandante o demandado. Esta prerrogativa no se reconoce al sindicato minoritario ex artículo 155 LRJS. Sin embargo, el sindicato minoritario también puede intervenir en los procesos de conflicto colectivo como parte procesal vía artículo 17.2 de la LRJS que exige implantación suficiente; parámetro que no se exige en el artículo 155 LRJS. Resulta importante destacar que no nos hallamos, por tanto, al abordar la prerrogativa contenida en el artículo 155 de la LRJS ante una reproducción y un mero reflejo del artículo 17.2 LRJS, sino ante una regla especial porque en el artículo 155 de la LRJS solo se necesita que el ámbito de actuación del sindicato representativo sea igual o superior al conflicto, pero no se exige ex lege implantación suficiente, que es cosa distinta del ámbito de actuación; resultando este último concepto más próximo al parámetro de la necesaria vinculación entre el sindicato que quiere personarse y el objeto del conflicto colectivo; parámetro que también se exige en el artículo 17.2 LRJS junto con el de la suficiente implantación. No cabe interpretar que al sindicato representativo deba exigírsele el ámbito de actuación que contempla el artículo 155

37 García Rubio, M^a.A.: “Comentario al artículo 155 LRJS”, en Blasco Pellicer, A. (dir.): *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo Blanch, 2023, pág. 1042.

de la LRJS y la implantación suficiente prevista en el artículo 17.2 de la LRJS, porque ambas exigencias ya se derivan del 17.2 de la LRJS y no hubiera sido necesaria la regla especial del artículo 155 de la LRJS; de modo que si esta última se establece es por introducir una regla singular que se aparta de la previsión general contenida en el artículo 17.2 de la LRJS y que consiste, precisamente, en enervar la necesaria implantación al sindicato representativo, exigiéndole para reconocerle legitimación únicamente que sea idéntico o superior su ámbito de actuación respecto al conflicto que se suscita.

Es evidente que estamos ante otra prerrogativa procesal en la que la diferencia de trato no radica, como parecía deducirse de la lectura aislada del artículo 155 de la LRJS, en concedérsela únicamente al sindicato representativo y no al sindicato minoritario, sino en configurarla de forma diversa, exigiendo al sindicato representativo únicamente que su ámbito de actuación sea, como mínimo, igual al del conflicto colectivo que se plantea; mientras que al sindicato minoritario se le exige tener implantación suficiente. Como sucediera con la intervención como parte en el proceso de impugnación de actos administrativos, por idéntico razonamiento estamos ante una distinción de trato entre sindicato representativo y sindicato minoritario en lo atinente a la posibilidad de ser parte en un proceso de conflicto colectivo que resulta justificada —se reconoce a las sindicatos que alcanzar el mínimo respaldo electoral previsto en la LOLS—, adecuada —no deriva en una indebida promoción de unos sindicatos frente a otros, por cuanto en atención a otro precepto se reconoce, aún de forma diversa, al sindicato minoritario—, y proporcional —se establecen reglas que reconocen idéntica facultad pero utilizando distintas fórmulas ajustadas a la diversa manera de obtener la influencia en el ámbito del conflicto—, sin suponer una desigualdad que lesione la libertad e igualdad del sindicato minoritario.

Esta regla especial de legitimación a favor del sindicato representativo prevista en el artículo 155 de la LRJS también resulta operativa cuando el objeto del proceso sea la impugnación de convenios estatutarios o laudos sustitutivos dado que el artículo 153.2 de la LRJS prevé expresamente su tramitación procesal con observancia de las prescripciones contenidas en la regulación del proceso de conflictos colectivos.

Mayor dificultad presenta extender esta regla especial de legitimación al proceso de impugnación de despidos colectivos, por cuanto en su regulación no hay una remisión supletoria a la regulación del proceso de conflicto colectivo, como tampoco encontramos en éste una llamada a su aplicación en aquél, como sí acontece respecto a la impugnación de convenios estatutarios. Lo anterior debe conducirnos a sostener que el sindicato representativo por el hecho de serlo no tiene legitimación para impugnar un despido colectivo si no acredita la vinculación con el mismo y la implantación suficiente en el ámbito que comprende el despido colectivo, no siendo suficiente que su ámbito de actuación sea igual o superior al del despido colectivo —regla que se derivaría de entender aplicable en el despido colectivo la previsión contenida en el artículo 156 LRJS—.

Esta parecía ser la conclusión a la que había llegado la jurisprudencia cuando en la STS de 18 de mayo de 2022 (R^o 335/2021), en un despido colectivo acaecido en una empresa sin representación unitaria y sindical, se niega la legitimación para su impugnación a uno de los sindicatos más representativos a nivel estatal al concluir que carece de implantación suficiente, aunque lo confunde con la inexistencia de vinculación, recordando que “su naturaleza de sindicato más representativo a nivel estatal no le convierte en garante de la legalidad en todo tipo de procesos de carácter colectivo”, para afirmar que “la implantación del sindicato (exigencia procesal de la legitimación activa) no se puede confundir con su representatividad (parámetro utilizado por la ley para atribuir legitimación para la negociación colectiva de eficacia general o para la representación institucional); siendo esta última innegable, la implantación es, en el caso que afrontamos, totalmente inexistente”.

Sin embargo, en un ulterior pronunciamiento, la STS de 20 de julio de 2022 (R^o 111/2022), la solución adoptada es diametralmente opuesta, puesto que en un despido colectivo en una empresa en la que tampoco había representación unitaria y/o sindical, se admite la legitimación de un sindicato más representativo al concluir que sí se da el principio de correspondencia y se cumple (sic) con la exigencia de suficiente implantación en el ámbito del despido colectivo. Dos son los argumentos manejados para apreciar la legitimación del sindicato más representativo. El primero, precisamente su condición de más representativo, al afirmarse que “parece lógico concluir que los sindicatos más representativos en el sector a que pertenece la empresa poseen legitimación para demandar y sostener la ilegalidad de la decisión empresarial, so pena de impedir de hecho la impugnación de la decisión empresarial de extinguir las relaciones de las personas que en ella prestaban servicios” y es que “reconocer legitimación a los aludidos sindicatos implica conjurar un peligro cierto de indefensión de las personas afectadas, ya que la negativa a admitir tal legitimación haría imposible una impugnación de la decisión colectiva empresarial que podría calificarse como constitutiva de un despido colectivo llevado a cabo sin seguir los trámites del artículo 51 ET”. El segundo, la disfuncionalidad que provoca negar su legitimidad si tenemos en cuenta que “ante la ausencia de representantes legales o sindicales en la empresa, para poder ser nombrados a la constitución de la comisión ad hoc para negociar durante el período de consultas”, establece el artículo 51 del ET que puedan ser designados por los sindicatos más representativos o representativos; de suerte que teniendo reconocida legitimación para impugnar la comisión ad hoc designada por los sindicatos representativos, en el caso de haberse ignorado el procedimiento “se les negase legitimación para impugnar la decisión empresarial, llevada a cabo, al margen de las previsiones legales”.

No se trata de una matización o singularización de la previa exegesis, sino de una rectificación interpretativa de la misma, por cuanto en ambos supuestos de despido colectivo no se contaba con representación unitaria y/o sindical. Este pronunciamiento que mira más a los posibles efectos ante una posible ausencia de impugnación colectiva por falta de representación unitaria y sindical, ahondando en ofrecer una interpretación finalista, adolece de una doble crítica en tanto que, por un lado, confunde

la implantación con la representatividad, y, por otro lado, parte de la premisa de que de haberse observado el procedimiento legalmente establecido el sindicato hubiera estado legitimado porque se hubiera formado una comisión ad hoc designada por los sindicatos representativos, pero la premisa no es totalmente exacta porque, efectivamente, los miembros de la comisión ad hoc los designarían los sindicatos más representativos, pero quien ostentaría la legitimación para impugnar sería la comisión ad hoc, no los sindicatos, que son dos instancias distintas. Y aunque en la mayoría de los supuestos los miembros de la comisión ad hoc seguirán las instrucciones del sindicato que los nombraron, ese automatismo no tiene porque verificarse siempre, en cuyo caso quien resulta legitimado es la comisión ad hoc.

En cualquier caso, esta atribución jurisprudencial de legitimación, que recuerda a la regla especial del artículo 155 de la LRJS, debe operar sólo cuando en el ámbito del despido colectivo no haya representación unitaria y/o sindical; dado que existiendo ésta, por aplicación de lo previsto en el artículo 124 de la LRJS, no siendo aplicable el artículo 155 LRJS, debe exigirse la suficiente implantación que no debe ser confundida con la representatividad.

4.1.3. Coadyuvancia sindical en los procesos de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

Establece el artículo 177.2 LRJS 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”. Se trata de un precepto que nació vinculado a la libertad sindical, como reflejo de lo establecido en el artículo 14 de la LOLS que prevé que “el sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso (de tutela de libertad sindical) incoado por aquél”.³⁸ Y que, como veremos, en la actualidad es una prerrogativa que alcanza a la lesión de cualquier derecho fundamental y libertad pública, y no solamente a la libertad sindical, y en cualquiera de los procedimientos previstos en la garantía jurisdiccional social, y no solo en el de tutela de los derechos fundamentales.

Para tener una cabal comprensión de la operatividad de esta coadyuvancia sindical hemos de tener presente varios aspectos de indudable trascendencia. En los

38 Sobre esta prerrogativa procesal véase Luján Alcaraz, J.: “Comentario al artículo 14 LOLS”, en Pérez de los Cobos Orihuel, F. (dir.): *Ley Orgánica de Libertad Sindical*, ed. La Ley, 2010, pág. 818. En contra Fernández Domínguez, J.J.: “Proceso especial de protección (tutela) de la libertad sindical”, en AA.VV.: *Diccionario Procesal Social*, ed. Civitas, 1996, pág. 525, sostuvo que sí resultaba operativa la coadyuvancia sindical en la tutela de otros derechos fundamentales dado que el artículo 181 de la LPL establecía que la tutela de demás derechos fundamentales y libertades públicas debían tramitarse conforme a las disposiciones del proceso de tutela de libertad sindical, lo que suponía aplicar también la prerrogativa de coadyuvancia sindical.

procesos de tutela de derechos fundamentales, la prerrogativa sindical prevista en el apartado 2º del artículo 177 de la LRJS no se configura, aparentemente, como un supuesto de representación procesal de la persona afiliada o trabajadora, sino de intervención del sindicato a título propio, en ayuda de la persona afiliada que ha impetrado la tutela judicial de su derecho fundamental; lo que, a priori, por lo que luego se expondrá, supondría que se encuentra subordinado y vinculado a la actuación de quien está directamente legitimado, que no es otro que el afiliado o trabajador. En segundo lugar, esta coadyuvancia sindical no se circunscribe al concreto proceso especial de tutela de la libertad sindical ex artículo 177 LRJS, sino que es operativo en cualquier proceso donde se cuestione la posible existencia de un lesión de la libertad sindical por la remisión operada por el artículo 184 LRJS.³⁹ En tercer lugar, más cuestionado se presenta determinar si dicha facultad procesal de coadyuvancia sindical resulta operativa en la tutela de cualquier otro derecho o libertad fundamental, habiéndose sostenido al amparo del derogado artículo 175 de la LPL⁴⁰ que no es posible la extensión por cuanto el derecho regulado en la norma procesal laboral trae causa de lo previsto en el artículo 14 de la LOLS, refiriéndose éste únicamente a la libertad sindical y no a otros derechos fundamentales.⁴¹ Sin embargo, no compartimos dicho posicionamiento, porque si bien es defendible el mismo desde el prisma del artículo 14 LOLS, no lo es desde la exégesis del actual artículo 177 LRJS que recoge la legitimación y la coadyuvancia en los procesos de tutela de derechos fundamentales,

39 En este sentido la STC 257/2000, de 30 de octubre, en la que se plantea si puede extenderse es facultad de coadyuvancia sindical a la tutela de la libertad sindical suscitada en otros procesos distintos al de la tutela, concluye afirmativamente al entender que "cuando el art. 14 LOLS ofrece a éste la posibilidad de intervenir como coadyuvante en los procesos instados por el trabajador que impugna un acto o conducta antisindical, no distingue en función de cuál haya sido el acto o conducta, puesto que lo que dota de relevancia a aquella intervención es la dimensión colectiva que el litigio entraña en tanto versa sobre una lesión del art. 28.1 CE, suficiente para justificar la presencia del sujeto que institucionalmente ostenta la representación y defensa de los intereses y derechos que la libertad sindical comprende. Que la norma procesal no haya previsto expresamente aquella intervención no impide al órgano judicial atender a lo que el derecho del Sindicato supone en este tipo de procedimientos; más aún, aquél se encuentra obligado a tenerlos en cuenta ante un silencio legal que, por otro lado, en ningún momento niega la legitimación adhesiva del sujeto colectivo. La solicitud de intervenir podrá negarse caso de no reunir los requisitos subjetivos que precisa la norma, puesto que el derecho en juego se encuentra legalmente configurado y no se atribuye a todo Sindicato, pero no porque el acto empresarial que se impugna como lesivo del art. 28.1 CE sea uno u otro, o cuente en la norma procesal con una tramitación específica que, en todo caso, es ajena a las razones a las que obedece la facultad del Sindicato conferida por el art. 14 LOLS, que es la que, en definitiva, sustentaba la legitimación de la Confederación recurrente".

40 Precepto que configuraba la legitimación procesal en los procesos de tutela de la libertad sindical de la siguiente manera, en su apartado primero señalaba 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", y en su apartado segundo "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 coadyuvantes. Estos no podrán recurrir ni continuar el proceso con independencia de las partes principales".

41 Luján Alcaraz, J.: "Comentario al artículo 14 LOLS", ob.cit, pág. 818.

pues en el actual apartado primero del artículo 177 LRJS el objeto del proceso es la lesión de cualquier derecho fundamental, no como acontecía en su homólogo del artículo 175 LPL referido exclusivamente a la libertad sindical; de suerte que la prerrogativa de coadyuvancia sindical contenida en el apartado segundo del artículo 177 LRJS se contempla para la lesión de cualquier derecho fundamental, dado que no se circunscribe a la tutela de la libertad sindical, sino que se establece en términos genéricos, teniendo como clave de bóveda la lesión de cualquier derecho fundamental y no el derecho de libertad sindical, como acontecía en el artículo 175 LPL.

Ahora bien, el verdadero alcance de esta prerrogativa procesal se encuentra en el hecho de que no estamos únicamente ante un regla de legitimación procesal, es decir, de una regla que posibilita al sindicato acceder a la garantía jurisdiccional social, sino que estamos ante un medio de acción sindical, cuya lesión conlleva una vulneración de la libertad sindical en su vertiente colectiva, toda vez que si bien el apoyo del sindicato al trabajador o afiliado cuyo derecho fundamental se ha lesionado es la finalidad primaria buscada con el establecimiento de esta regla de legitimación, ésta también viene justificada por la necesaria defensa de los intereses propios del sindicato que pueden quedar afectados a resultas de la lesión ocasionada en la esfera del trabajador o afiliado.

Esta singular configuración ha sido establecida por la doctrina constitucional, de forma clara en la STC 257/2000, de 30 de octubre, al señalar que la intervención prevista en el artículo 14 LOLS —y, consecuentemente, en el artículo 117 LRJS, así como en el derogado artículo 175 LPL— permite al sindicato “defender, en el proceso en el que se impetra la tutela de la libertad sindical, un interés propio que, aun distinto y autónomo del que constituye la pretensión principal solicitada por el trabajador individual, puede verse afectado de modo reflejo por el resultado de dicho proceso. Pero, si esta posibilidad en nada se distingue de la que jurídicamente define la figura del coadyuvante, para el legislador de la Ley Orgánica suponía la articulación procesal de un interés que trasciende el del trabajador que defiende su derecho fundamental como titular individual, dando cabida a la dimensión colectiva de la libertad sindical como derecho igualmente fundamental y básico en la comprensión del sistema constitucional de relaciones laborales”; y, partiendo de esta premisa se afirma que “el Sindicato proyecta en esta intervención adhesiva su papel de representante institucional de los derechos e intereses de los trabajadores”, de suerte que “el legislador optó por dotar de cauce procesal a un encuentro de intereses y derechos entre el actor principal que solicita la protección de su libertad sindical y los del Sindicato que, en calidad de coadyuvante, interviene no ya en apoyo de la posición defendida por aquél, sino en su propio interés como titular colectivo del derecho fundamental que ha podido padecer”; lo que le lleva a concluir, por un lado, que “cuando la LOLS reconoció el derecho del Sindicato a intervenir como coadyuvante en los procesos en los que el trabajador individualmente considerado requiere la protección jurisdiccional de su propia libertad sindical, no hizo sino poner a su disposición un instrumento más de acción colectiva, canalizado en esta ocasión a través del proceso, orientado a reforzar la tutela de un derecho fundamental que contribuye a que el Sindicato pueda

ejerger las funciones de representación y defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios, según dispone el art. 7 CE"; y, por otro lado, que "la posible afección de este derecho no se cuestiona sólo en cuanto regla de legitimación procesal, sino como medio de acción del Sindicato (art. 28.1 CE).

Nuestra doctrina constitucional, por tanto, ha dotado de un perfil *sui generis* a la previsión contenida en el artículo 14 LOLS y en el artículo 177.2 LRJS, al concebirla como una posibilidad que va más allá de ser una mera prerrogativa procesal configurada como un supuesto de intervención adhesiva para constituirse en un medio propio de acción sindical en el ámbito de la garantía jurisdiccional social a favor de los sindicatos.

Lo anterior tiene una enorme trascendencia en el terreno de la legalidad procesal laboral, o si se quiere de la conformación de la garantía jurisdiccional social, porque si sólo se estuviera configurando una intervención adhesiva simple, el papel del sindicato sería de mero acompañante vinculado a los intereses y decisiones de la persona trabajadora o afiliada que impetra la tutela de su derecho fundamental, de suerte que el sindicato no podría mantener la acción si el trabajador desiste de ella o, habiéndose dictado sentencia, no la recurre. Pero la configuración constitucional como medio de acción sindical hace que deba cuestionarse la vinculación del sindicato a la iniciativa del trabajador o afiliado una vez presentada la demanda, toda vez que si también está presente la defensa del interés colectivo al reconocerse la intervención adhesiva, debemos concluir que una vez personado el sindicato, no solo está defendiendo los derechos e intereses del trabajador demandante, sino también los suyos propios como sindicato, lo que debe conducirnos a afirmar que la intervención adhesiva deja de estar sometida al interés del afiliado o del trabajador, cobrando autonomía propia el sindicato en el procedimiento entablado lo que le permitiría, en el plano teórico al menos, continuar la acción tanto en la fase declarativa como en fase de recurso aun cuando el trabajador demandante no continuase con la acción o declinase interponer recurso. Realmente se ha producido una mutación desde la configuración legal de un supuesto de coadyuvancia sindical hacia la configuración por interpretación constitucional de un supuesto de legitimación plena y autónoma del sindicato.

Explicitada que la coadyuvancia sindical ex artículo 177 LRJS y 14 LOLS es no solo una prerrogativa procesal, sino un medio de acción sindical se tiene una comprensión de su importancia a la hora de adentrarnos en su configuración subjetiva o, dicho de otro modo, a qué sindicatos se reconoce a efectos de analizar si se da o no un trato diferenciado entre sindicato minoritario y sindicato representativo. Como en los dos supuestos anteriores la diferencia de trato no radica en reconocer la coadyuvancia al sindicato representativo, negándosela al sindicato minoritario, sino en su diferente configuración para uno y otro. Esta coadyuvancia sindical se reconoce al "sindicato al que éste (el trabajador) pertenezca" y a "cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo", lo que supone reconocer a cualquier sindicato la intervención adhesiva respecto a sus afiliados y al sindicato más representativo, no

así al simplemente representativo, también en relación con cualquier persona trabajadora que no esté afiliada o esté afiliada a otro sindicato.

Esta diferenciación puede tener una doble implicación, por un lado, en el plano de la acción sindical en la medida en que puede ser un instrumento de promoción de ciertos sindicatos en detrimento de otros; y, por otro lado, en el plano individual por el distinto teórico alcance que puede tener la oposición del trabajador a la personación del sindicato, dado que, en principio, si se persona el sindicato al que está afiliado el trabajador, le bastará a éste desafiliarse para impedir el mantenimiento del sindicato en el proceso, mientras que tratándose de la personación de un sindicato más representativo el trabajador no puede oponerse a la misma. Realmente esta distinta operatividad de la oposición del demandante a la personación del sindicato, en función de si es o no más representativo, puede no verificarse dado que, dada la configuración constitucional de esta singular coadyuvancia, podría sostenerse, al menos teóricamente, el mantenimiento de la presencia del sindicato al que está afiliado, aun incluso si éste se da de baja, si tenemos presente que no solo es un facultad procesal de ayuda, sino también es un medio de acción propio del sindicato.

Volviendo al plano de la acción sindical, es evidente que opera una diferenciación de trato concretada en los sujetos a los que se puede coadyuvar en la tutela judicial de su derecho fundamental lesionado, que nos plantea si ésta se encuentra justificada. La medida puede resultar adecuada y proporcional, dado que se reconoce a todos los sindicatos, incluidos los minoritarios, pero puede resultar poco justificada toda vez que permite al sindicato más representativo realizar una acción promocional en trabajadores no afiliados o afiliados a otros sindicatos que no se permite al sindicato minoritario; no es difícil pensar que esta intervención adhesiva respecto a trabajadores no afiliados puede llevar a estos a afiliarse al sindicato interviniente más representativo, pudiendo mantener e incrementar su posición predominante en el panorama sindical; mientras se niega dicha posibilidad a otros sindicatos, los minoritarios o incluso a los simplemente representativos en su ámbito de singular audiencia electoral. Hasta el momento no se ha cuestionado este distinto tratamiento, seguramente porque en la práctica sindical la intervención de los sindicatos en la tutela de los derechos de los trabajadores se produce respecto a sus afiliados, pero no parece estar justificado cuando puede dar lugar a una excesiva ventaja única y exclusivamente al sindicato más representativo, ni siquiera al simplemente representativo, debiendo recordar que nuestra doctrina constitucional ha rechazado el otorgamiento de subvenciones exclusivamente al sindicato más representativo porque, entre otras razones, podía “producir además una inducción o presión indirecta para la afiliación de los trabajadores a determinados sindicatos”.⁴²

Es verdad que en materia de subvenciones se ha considerado contraria a la libertad sindical la atribución en exclusiva de las mismas a los sindicatos más representati-

42 Ver STC 202/1985, de 14 de febrero.

vos, y en relación con la coadyuvancia sindical no se aprecia tal exclusividad, pues se reconoce a todos los sindicatos, pero sí hay exclusividad a su favor en lo atinente a la posibilidad de personarse en relación con la tutela de un trabajador no afiliado o afiliado a otro sindicato; lo que conforma una prerrogativa que en la medida en que puede inducir a la afiliación o al cambio de afiliación a favor del sindicato más representativo chocaría con la libertad e igualdad de los sindicatos minoritarios y de los simplemente representativos, no encontrándose justificada, nos llevaría a aconsejar su reformulación para que todo sindicato pueda ser coadyuvante tanto de sus afiliados como del resto de personas trabajadoras, estén afiliadas a otro sindicato o no estén afiliadas. Falta de justificación que se acrecienta si tenemos presente que dicha prerrogativa va más allá de ser un supuesto de coadyuvancia procesal para erigirse en un medio de acción sindical cuyo uso solo se reconoce al sindicato minoritario y al simplemente representativo respecto a sus afiliados.

4.2. Reglas procesales reconocidas a todos los sindicatos

A lo largo de la conformación de la garantía jurisdiccional social son más los preceptos que se refieren a los sindicatos sin hacer diferenciación alguna entre sindicato representativo y sindicato minoritario que los que introducen una referencia singular para los sindicatos representativos, de manera que al atribuirse indistintamente las distintas prerrogativas procesales a unos y otros podemos afirmar que en la configuración de la garantía jurisdiccional social, desde una visión cuantitativa, no se introduce una diferenciación atendiendo a la condición o no de ser representativo, ofreciéndose una neutralidad en la operatividad de dicha garantía a la hora de ser utilizada por cualquier sindicato.

En materia de legitimación, con evidente vocación generalista, el artículo 17.2 de la LRJS reconoce a todos los sindicatos la capacidad para ser parte procesal para la defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios y, además, para la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, siempre que cuente, en este segundo supuesto, con implantación suficiente y exista un vínculo entre el sindicato y el objeto del concreto procedimiento.⁴³ Junto a esta regla general, cualquier sindicato tiene reconocida legitimación para para impugnar un despido colectivo siempre que tenga implantación suficiente en el ámbito del mismo (art. 124.4 LRJS); para impugnar un laudo arbitral (art. 131 LRJS) o ser demandado si fue parte en el proceso

43 Sobre legitimación de los sindicatos ver Montoya Melgar, A.: "Comentario al artículo 17 LRJS", en Sempere Navarro, A.V. (dir.): *Comentarios a la Ley de Jurisdicción Social*, ed. Aranzadi-Thomson-Reuters, 2013, pág. 184-191; Mercader Uguina, J.R.: "Comentario al artículo 17 LRJS", en Mercader Uguina, J.R. (dir.): *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley, 2015, pág. 194-209; Alegre Nuño, M.A.: "Comentario al artículo 17 LRJS", en Blasco Pellicer, A. (dir.): *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo Blanch, 2023, pág. 214-219; Moreno Vida, M.^ºN.: "Comentario al artículo 17 LRJS", en Monereo Pérez, J.L. (dir.): *Ley de la Jurisdicción Social. Estudio técnico-jurídico y sistemático de la Ley 36/2011, de 10 de octubre*, Comares, 2013, págs. 154-161.

arbitral (art. 129.1 LRJS); impugnar las certificaciones emitidas por la oficina pública relativas bien a la capacidad representativa de los sindicatos bien a los resultados electorales (art. 136.1 LRJS); interponer una demanda de conflicto colectivo siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto [arts. 154 a), en relación con el art. 17.2 LRJS]; para impugnar un convenio colectivo amparándose en la ilegalidad del contenido convencional [art. 165.1 a) LRJS]; recabar la tutela de sus derechos fundamentales (art. 177.1 LRJS); solicitar la ejecución de las sentencias recaídas en procesos de conflictos colectivos, bien a través de sus representantes sindicales, si el conflicto es de ámbito empresarial o ámbito inferior, o bien el propio sindicato si el conflicto es de ámbito supraempresarial [art. 247.1 a) LRJS].

De forma novedosa se reconoce a cualquier sindicato, mayoritario o minoritario, en el apartado 5º del artículo 17 de la LRJS legitimación "para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales", siendo necesario obtener la autorización expresa de la persona afectada por la discriminación, salvo que la misma se haya producido respecto a una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, en cuyo caso se reconoce la legitimación al sindicato sin necesidad de sujetarla a presupuesto alguno.⁴⁴

En cuanto a la representación procesal reconocida a los sindicatos, nos encontramos, por un lado, que ante la presentación de una demanda conjunta de al menos diez personas o ante la acumulación de al menos diez demandas contra el mismo demandante, se establece la obligatoriedad de designar un representante común, enumerando la norma un elenco de posibles representantes entre los que figura el sindicato, sin precisar si este debe ser representativo o no (arts. 19.2 y 19.3 LRJS); y, por otro, el reconocimiento a cualquier sindicato de la facultad de "actuar en nombre e interés" de los trabajadores, funcionarios y personal estatutario "afiliado" (art. 20.1 LRJS).

La impugnación de los estatutos o de su modificación de cualquier sindicato, sea representativo o minoritario, se configura, por un lado, como un supuesto que no admite la acumulación con otras pretensiones (art. 26.1 LRJS); y, por otro, como un supuesto que se encuentra excepcionado del requisito preprocesal de conciliación o mediación previa (art. 64.1 LRJS).

En materia de recursos se contempla que cualquier sindicato, representativo o minoritario, pueda instar al Ministerio Fiscal para que interponga recurso de casación en unificación de doctrina⁴⁵ cuanto ostenten interés legítimo en que se unifi-

44 Esta posibilidad se ha introducido por la DF 12ª de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

45 Posibilidad que como advierten Martín Valverde, A. y Fernández Márquez, O.: "Comentario al artículo 219 LRJS", en Monereo Pérez, J.L. (dir.): *Ley de la Jurisdicción Social. Estudio técnico-jurídico y sistemático de la Ley 36/2011, de 10 de octubre*, Comares, 2013, pág. 1222-1223, se explica por la existencia de

que jurisprudencialmente una cuestión controvertida, en tres supuestos,⁴⁶ a saber: a) existencia de pronunciamientos divergentes de los Tribunales Superiores de Justicia e inexistencia de doctrina unificada; b) supuestos que tengan difícil acceso a la jurisdicción por la dificultad de apreciar los requisitos previstos para acceder a la unificación; c) vigencia de la norma cuestionada inferior a cinco años, siempre y cuando de dicha situación se derive la inexistencia de resoluciones suficientes e idóneas sobre la cuestión controvertida (art. 219.3 LRJS).⁴⁷

De forma aparentemente⁴⁸ novedosa la LRJS, frente a su antecesora la LPL, reconoce a todo sindicato, incluido el minoritario, la exención de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones en la jurisdicción social,⁴⁹ gozando además del beneficio legal de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores o beneficiarios de la Seguridad Social (art. 20.4 LRJS),⁵⁰ corolario de

resoluciones judiciales no adecuadas al ordenamiento como la imposibilidad de modificarlas a través de la casación por la configuración material del recurso, al tiempo que advierten del peligro de forzar la naturaleza casacional del recurso.

- 46 Acertadamente se indica por Sempere Navarro, A.V.: "Comentario al artículo 219 LRJS", en Sempere Navarro, A.V. (dir.): *Comentarios a la Ley de Jurisdicción Social*, ed. Aranzadi-Thomson-Reuters, 2013, pág. 1188, que a la vista de los supuestos se asemeja esta posibilidad al clásico recurso en interés de ley.
- 47 Como señala Tarabani-Castellani Aznar, M.: "Comentario al artículo 219 LRJS", en Blasco Pellicer, A. (dir.): *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo Blanch, 2023, pág. 1432, en los dos últimos supuestos se exige de acreditar la contradicción.
- 48 Se trata de una serie de previsiones incorporadas por la LRJS que tienen su precedente la STS de 24 de enero de 2011 (R° 3792/2009), que reitera la doctrina contenida en el ATS de 11 de julio de 1995 (R° 2139/1995) y ATS de 16 de mayo de 2007 (R° 5323/2005).
- 49 Como señala Montoya Melgar, A.: "Comentario al artículo 20 LRJS", en Sempere Navarro, A.V. (dir.): *Comentarios a la Ley de Jurisdicción Social*, ed. Aranzadi-Thomson-Reuters, 2013, pág. 206, se establecen importantes beneficios a favor de cualquier sindicato, operándose una ampliación de lo previsto en la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita.
- 50 Véase Acuerdo del Pleno del Tribunal Supremo de 5 de junio de 2013 en el que se establece que "en cuanto a los sindicatos, el artículo 20.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social dispone que "los sindicatos estarán exentos de efectuar depósitos y consignaciones en todas sus actuaciones ante el orden social y gozarán del beneficio legal de justicia gratuita cuando ejerciten un interés colectivo en defensa de los trabajadores y beneficiarios de la seguridad social". La actuación de los sindicatos en el proceso laboral puede tener lugar dentro del ámbito de la libertad sindical de la que son titulares (art. 2.2 LO 11/1985), de Libertad Sindical, en el planteamiento de conflictos individuales y colectivos [ap. d) del citado precepto], bien promoviendo conflictos colectivos, personándose en ellos o interviniendo en otros procesos donde estén en juego intereses colectivos (STC 210/1994), como en el caso de los procesos de tutela de derechos fundamentales (art. 177.2 LRJS), bien como representante de sus afiliados para la defensa de los derechos individuales de éstos (art. 20.1 LRJS), actuaciones procesales en las que el sindicato tiene expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita por la disposición antes mencionada de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y no se le aplican las tasas, teniendo en cuenta por lo demás que no hay disposición en contra de lo antes indicado en la Ley 10/2012 o en el Real Decreto-ley 20/2010, antes al contrario, la titularidad del derecho de justicia gratuita, por razones análogas a lo antes apuntado comprende la exención de cualquier tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional. Es en esta misma perspectiva de titularidad y ejercicio de la libertad sindical que es obligado interpretar la expresión legal del artículo 20.4 LRJS y la mención al ejercicio de intereses colectivos. En cuanto a las actuaciones que promuevan en nombre e interés de sus afiliados por medio de la representación presunta de estos (art. 20.2 LRJS), además de formar parte estas actuaciones del derecho de libertad sindical en su vertiente de ejercicio por las organizaciones titulares de este derecho a plantear tanto conflictos individuales como colectivos [art. 2.2 d)

esta regla es el reconocimiento a cualquier sindicato, en la medida en que ostentan la representación colectiva de los intereses de los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social, resultar exonerado de prestar las cauciones, garantías e indemnizaciones al solicitar una medida cautelar (ar. 79.1 LRJS). Además, todo sindicato, no solo cuando actúan en defensa de los derechos de los trabajadores, sino cuando actúan como persona jurídica o como empleador,⁵¹ queda exento de constituir los depósitos y las consignaciones establecidas en la LRJS para poder recurrir (art. 229.4 LRJS), así como exonerados de imposición de costas si es desestimado el recurso por ellos planteado (art. 235 LRJS).⁵²

4.2.1. El planteamiento de acciones colectivas por los sindicatos minoritarios.

El reconocimiento al sindicato minoritario de la posibilidad de entablar acciones colectivas se efectúa, en principio, en idénticos términos que para el sindicato representativo, a salvo de lo ya expuesto anteriormente en relación con la legitimación expresamente reconocida en materia de conflictos colectivos en el artículo 155 LRJS, dado que el precepto clave, el párrafo 2º del apartado 2 del artículo 17 de la LRJS al prever que los *“sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones”*, está reconociendo que cualquier sindicato puede interponer una acción colectiva a condición de cumplir dos presupuestos, a saber: tener implantación suficiente en el ámbito del conflicto y presentar un vínculo con el objeto del proceso entablado. Regla de legitimación que, salvo la especial previsión prevista en el artículo 155 de la LRJS en favor del sindicato representativo, impregna a veces parcialmente las reglas particulares previstas en las distintas modalidades procedimentales, en las que, o bien se produce una reiteración del presupuesto de la suficiente implantación como

LOLS antes citado], y por ello ejercitar así también un interés colectivo, en todo caso le asiste en esa postulación procesal el mismo derecho de justicia gratuita que tiene el trabajador o beneficiario de la seguridad individualmente considerado en su comparecencia en el proceso”.

- 51 En este sentido, Sempere Navarro, A.V.: “Comentario al artículo 229 LRJS”, en Sempere Navarro, A.V. (dir.): *Comentarios a la Ley de Jurisdicción Social*, ed. Aranzadi-Thomson-Reuters, 2013, pág. 1272 Segoviano Astaburuaga, M^a. L.: “Comentario al artículo 229 LRJS”, Folguera Crespo, J.A.: “Comentario al artículo 229 LRJS” en AA.VV.: *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Lex Nova, 2011, pág. 812. En contra Mercader Uguina, J.R.: “Comentario al artículo 229 LRJS”, en Monereo Pérez, J.L. (dir.): *Ley de la Jurisdicción Social. Estudio técnico-jurídico y sistemático de la Ley 36/2011, de 10 de octubre*, Comares, 2013, pág. 1266, para quien solo alcanza la exención cuando actúan en defensa de los derechos de los trabajadores.
- 52 Como señala Sempere Navarro, A.V.: “Comentario al artículo 235 LRJS”, en Sempere Navarro, A.V. (dir.): *Comentarios a la Ley de Jurisdicción Social*, ed. Aranzadi-Thomson-Reuters, 2013, pág. 1331, esto sucede significativamente en los procesos de conflicto colectivo e impugnación de convenios.

acontece en la impugnación de un despido colectivo (art. 124.4 LRJS);⁵³ o bien se habla de tener un ámbito de actuación al menos coextenso como sucede en el proceso de conflicto colectivo [art. 154 a) LRJS]; o bien se limita simplemente a reconocer la legitimación sindical, como sucede en la impugnación del convenio colectivo por ilegalidad de su contenido [art. 165.1 a) LRJS]. Como acertadamente ha indicado el Tribunal Supremo, “parece claro, pues, que el legislador tiene una actitud «proactiva» respecto a la Intervención procesal de los sindicatos, cuando de intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional”.⁵⁴

La ausencia de diferenciación de trato en el reconocimiento de las mismas prerrogativas o facultades procesales —distinta es la existencia de una diversa forma de obtener la legitimación en un proceso de conflicto colectivo ya expuesta anteriormente— entre sindicato representativo y minoritario a la hora de ejercitar acciones colectivas no es obstáculo a que resulte interesante detenernos en la interpretación dada por la jurisprudencia a los presupuestos de “implantación suficiente” y de “vinculación del sindicato con el objeto del proceso”, dado que una interpretación restrictiva supondría un menor protagonismo del sindicato minoritario, mientras que una amplia exégesis de los mismos conllevaría el efecto contrario. Conviene recordar que dicha regla de legitimación, siendo una novedad recogida por vez primera en la LRJS, constituyó la plasmación de una consolidada doctrina constitucional y jurisprudencial.

Desde hace ya bastante tiempo, nuestro Tribunal Constitucional ha venido sosteniendo que los sindicatos desarrollan una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que no reside únicamente en el dato de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del mismo, en tanto que el sindicato ostenta por sí mismo una función representativa; de suerte que su actividad no puede quedar condicionada al apoderamiento ínsito en la afiliación, por cuanto ésta discurre en un plano distinto al de la propia acción colectiva.

Partiendo de la anterior premisa, nuestro Tribunal Constitucional ha sostenido y admitido que el sindicato ostenta legitimación para accionar en cualquier proceso en que estén en juego intereses colectivos. Ahora bien, también ha señalado que la función constitucionalmente reconocida a los sindicatos no alcanza a convertirlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que dicha legalidad se trate de defender, de suerte que no se está admitiendo la legitimación del sindicato para la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores en cualquier ámbito, lo que le ha llevado a matizar dicha legitimación en

53 En este sentido las SSTS de 28 de enero de 2015 (R^o 16 y 35/2014) y la STS de 14 de julio de 2016 (R^o 271/2015) descartan que por “implantación suficiente” en el supuesto de despido deba entenderse la participación en la comisión negociadora del periodo de consultas previsto en el artículo 51 del ET, sino que “la expresión aludida debe ser entendida acudiendo a la legitimación para interponer conflictos colectivos”, dado que “el art. 124 LRJS no puede ser interpretado al margen de otras normas procesales cuya integración sistemática es ineludible”, siendo la primera de ellas la previsión contenida en el artículo 124 LRJS.

54 SSTS de 20 de julio de 2016 (R^o 323/2014) y de 20 de julio de 2022 (R^o 111/2022).

abstracto, exigiendo la presencia de un vínculo acreditado “de una conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, que ha de medirse en función de la *implantación* en el ámbito del conflicto”, advirtiéndonos que el concepto de *implantación* no puede ser identificado —y, en consecuencia, confundido— con el de representatividad —audiencia electoral— manejado en el plano de la legalidad ordinaria para, entre otras cuestiones, determinar la legitimación para negociar un convenio o para la representación institucional. Es por ello por lo que la *implantación* es el parámetro que permite determinar si el sindicato ostenta o no legitimación a la vista de la pretensión ejercitada.⁵⁵

Acogiendo la doctrina constitucional, el Tribunal Supremo tiene una consolidada jurisprudencia en relación con la legitimación de los sindicatos para la defensa de intereses colectivos de los trabajadores.⁵⁶ En primer lugar, viene afirmándose que la apreciación o no de legitimación activa del sindicato debe efectuarse bajo el paraguas del principio “*pro actione*”, lo que supone una interpretación a favor de la admisión de la legitimación. Lo que no deja de ser una traslación de la consolidada doctrina constitucional que, tratándose del acceso a la jurisdicción y de la obtención de una primera respuesta judicial, viene sosteniendo que la actuación judicial tiene que venir guiada por el principio *pro actione* o, lo que es lo mismo, debe el órgano judicial extremar la diligencia para que se pueda dar una respuesta judicial al conflicto planteado; de suerte que el control constitucional ha venido caracterizado por la especial intensidad⁵⁷ con la que se proyecta el principio *pro actione* en la fase de acceso a la jurisdicción, con la finalidad de evitar determinadas aplicaciones o interpretaciones

55 Entre otras muchas, STC 70/1982, de 29 de noviembre; STC 37/1983, de 11 de mayo; STC 59/1983, de 6 de julio; STC 187/1987, de 24 de noviembre; STC 217/1991, de 14 de noviembre; STC 210/1994, de 11 de julio; STC 101/1996, de 11 de junio; STC 7/2001, de 15 de enero; STC 24/2001, de 29 de enero; STC 84/2001, de 26 de marzo; STC 215/2001, de 29 de octubre; STC 112/2004, de 12 de julio; STC 142/2004, de 13 de septiembre; STC 153/2007, de 18 de junio

56 SSTS 14 de abril de 2021 (R° 1/2020), 3 de marzo de 2021 (R° 178/2019), 15 de junio de 2020 (R° 72/2019), 14 de mayo de 2020 (R° 232/2018), 11 de marzo de 2020 (R° 160/2018), 8 de enero de 2020 (R° 216/2018), 23 de octubre de 2018 (R° 131/2017), 7 de junio de 2017 (R° 166/2016), 21 de julio de 2016 (R° 134/2015), 22 de junio de 2016 (R° 185/2015), 18 de mayo de 2016 (R° 100/2015), 13 y 21 de octubre de 2015 (R° 301/2014 y 126/2015), 15 de junio de 2021 (R° 85/2019), 24 de junio de 2014 (R° 297/2013), 21 de octubre de 2014 (R° 308/2013), 15 de septiembre de 2014 (R° 290/2013), 24 de junio de 2014 (R° 297/2013), 19 de diciembre de 2012 (R° 289/2011), 30 de octubre de 2012 (R° 4290/2011), 20 marzo 2012 (R° 71/2010), 6 de junio de 2011 (R° 162/2010), 29 abril 2010 (R° 128/2009), 12 de mayo de 2009 (R° 121/2008), 16 de diciembre de 2008 (R° 124/2007), 10 de marzo de 2003 (R° 33/2002), 31 de enero de 2003 (R° 1260/2001), 10 de febrero de 1997 (R° 1225/1996), 11 de diciembre de 1991 (R° 1469/1990).

57 Entre otras muchas, la STC 207/1998, de 26 de octubre y la STC 59/2003, de 24 de marzo, dejan claro que la operatividad del principio *pro actione*, desde la perspectiva constitucional, presenta una graduación diferenciada en función de la fase del proceso en la que trate de aplicarse. No despliega la misma identidad cuando el amparo por vulneración de la tutela judicial se plantea en el acceso a la jurisdicción o en el acceso a los recursos establecidos por ley. De forma reiterada el Tribunal Constitucional ha sostenido que el principio *pro actione* no se aplica con igual intensidad en la inicial del proceso que en las sucesivas —entre ellas, los recursos— al considerar que el derecho de acceso tiene naturaleza constitucional mientras que las posteriores revisiones de la respuesta judicial es un derecho cuya configuración se remite a las leyes.

de las normas procesales que pudieran eliminar u obstaculizar de forma no justificada el derecho de todo ciudadano —por supuesto, de todo trabajador y empresario— a que un órgano judicial conozca y resuelva jurídicamente la petición que se le ha postulado.⁵⁸ La operatividad del principio *pro actione* en fase de acceso a la jurisdicción no puede ser concebida como la necesaria y forzosa selección por parte de los órganos judiciales de la interpretación más favorable a la admisión de entre todas las posibles, sino que debe configurarse negativamente como la prohibición de adoptar decisiones de inadmisión que bien por su rigor, bien por su exceso de formalismo, o bien por cualquier otra causa revelen una clara desproporción entre los fines que las causas de inadmisión persiguen y los intereses que se sacrifican.⁵⁹

En segundo lugar, como se deduce de la literalidad del precepto, la apreciación de la legitimación requiere la concurrencia de dos presupuestos, por un lado, que se tenga la suficiente implantación en el ámbito del conflicto, y, por otro lado, que se dé un vínculo entre el demandante y el objeto del pleito planteado, excluyéndose la legitimación en abstracto cuando no se da dicha vinculación. Como quiera que este último se ha concebido como la plasmación de un interés profesional o económico que es “traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la eventual estimación del recurso”,⁶⁰ al tiempo que se ha señalado que debe tomarse, también en consideración el ámbito de actuación del sindicato;⁶¹ resulta innegable que la “suficiente implantación” se erige en el parámetro clave⁶² cuya interpretación permite valorar el protagonismo otorgado al sindicato minoritario en la conformación de la garantía jurisdiccional social.

No obstante debemos advertir que se observa que en algún pronunciamiento parece confundirse ambos, al identificarse la existencia de vínculo entre el sindicato y el objeto del proceso con ostentar un nivel de afiliación adecuado, siendo esto más bien un parámetro de implantación sindical,⁶³ o cuando en un despido colectivo se afirma

58 Por todas, STC 130/1998, de 16 de junio, STC 135/1999, de 15 de julio, STC 86/2002, de 22 de abril y STC 77/2003, de 28 de abril.

59 Entre otras, STC 207/1998, de 26 de octubre y STC 59/2003, de 24 de marzo.

60 Por todas STS de 28 de octubre de 2004 (R° 1943/2003), STS de 16 de diciembre de 2008 (R° 124/2007), STS de 24 de junio de 2014 (R° 297/2013), que vienen a aplicar la doctrina constitucional contenida, entre otras, en la STC 7/2001, de 15 de enero; STC 24/2001, de 29 de enero; STC 164/2003 de 29 de septiembre, STC 142/2004 de 13 de septiembre, STC 153/2007 de 18 de junio y STC 202/2007 de 24 de septiembre.

61 Así se indica en la STS de 29 de abril de 2010 (R° 128/2009) al afirmar que “la mencionada vinculación [entre el interés tutelable y objeto del proceso] habrá de establecerse en atención al ámbito de defensa de los intereses del colectivo indicado, para la que el sindicato ciñe su actuación”, lo que condujo negar legitimación a un sindicato cuyo ámbito de actuación era autonómico para impugnar una convocatoria de empleo de ámbito nacional.

62 Como señala, entre otras, la STS de 8 de noviembre de 2017 (R°40/2017) el “concepto que [...] se revela por lo tanto como fundamental para determinar si un sindicato dispone de legitimación activa a la hora de interponer acciones colectivas es el de «implantación suficiente» en el ámbito del conflicto”.

63 Esta confusión se puede ver en la STS de 21 de octubre de 2015 (R° 126/2015) cuando afirma que “se ha de concluir que aun cuando hubiera un vínculo entre el sindicato y el objeto del pleito de que se

que la regla particular de legitimación prevista en el artículo 124.4 de la LRJS identifica el vínculo sindical con el objeto procesal con la exigencia de implantación suficiente.⁶⁴ En cualquier caso debe indicarse que la mayoría de pronunciamientos parten de la distinción del vínculo del sindicato con el objeto del proceso y la implantación suficiente como presupuestos —distintos y diferenciados— para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego los intereses colectivos de los trabajadores.⁶⁵

La labor llevada a cabo por el Tribunal Supremo revela que hay una tendencia a la interpretación laxa de la “suficiente implantación” lo que conlleva un favorecimiento del uso de la garantía jurisdiccional social en la vertiente de las acciones colectivas por parte del sindicato minoritario.

En primer lugar, desde hace mucho tiempo, se aclaró que la implantación adecuada no se circunscribe a la representatividad, de manera que cuando ésta se tiene en el ámbito del conflicto planteado se tiene implantación suficiente, pero el axioma contrario —si no se tiene representatividad no se tiene implantación— no resulta admisible porque la implantación se puede inferir de otros parámetros, señaladamente un determinado nivel de afiliación,⁶⁶ aunque no se pueden descartar otros, como haber participado en la negociación colectiva.⁶⁷

En segundo lugar, aunque, se ha señalado que, ante el planteamiento de una posible falta de legitimación, corresponde al sindicato demandante acreditarla, demostrando su nivel de implantación en el ámbito del conflicto planteado,⁶⁸ se ha admitido la implantación por notoriedad en la afiliación.⁶⁹

En tercer lugar, porque se observa una concepción permisiva en la constatación de la representatividad al admitirse la existencia de implantación suficiente en supuestos tales como tener presencia en el comité intercentros,⁷⁰ tener representante en un único comité de empresa, siendo indiferente cuál sea el número de comités existentes en el ámbito del conflicto;⁷¹ o tener varios representantes unitarios en

trate (para lo que es necesario un nivel de afiliación adecuado que el demandante no ha acreditado), no se da la previa exigencia de la implantación suficiente de aquél en el ámbito de dicho objeto”.

64 Así se afirma en las STS de 8 de noviembre de 2017 (R° 40/2017) y STS de 18 de mayo de 2022 (R° 335/2021).

65 STS de 22 de junio de 2023 (R° 84/2021), STS de 20 de julio de 2022 (R° 67/2020), STS de 15 de junio de 2021 (R° 85/2019), STS de 14 de abril 2021 (R° 1/2020).

66 Por todas, la STS de 11 de diciembre de 1991 (R° 1469/1990), STS de 16 de diciembre de 2008 (R° 124/2007), STS de 13 de octubre de 2015 (R° 301/2014).

67 En este sentido las STS de 13 de febrero de 2013 (R° 40/2012), STS de 22 de junio de 2016 (R° 185/2015), STS de 11 de marzo de 2020 (R° 160/2018).

68 Por todas, STS de 28 de noviembre de 2001 (R° 3380/2000), STS de 10 de marzo de 2003 (R° 33/2002), STS de 13 de octubre de 2015 (R° 301/2014).

69 Se trata de la STS de 11 de diciembre de 1991 (R° 1469/1990), profusamente citada en muchísimos pronunciamientos posteriores, que marca el camino hacia una evolución caracterizada por facilitar la acción colectiva al sindicato minoritario.

70 STS de 10 de febrero de 1997 (R° 1225/1996).

71 STS de 31 de enero de 2003 (R° 1260/2001), STS de 18 de mayo de 2016 (R° 100/2015), STS de 30 de octubre de 2012 (R° 4290/2011), STS de 14 de abril de 2021 (R° 1/2020).

varios, no en todos, los centros afectados por el conflicto colectivo,⁷² llegándose a admitir, por poner un ejemplo, la legitimación en un supuesto en el que afectando el conflicto a catorce centros de trabajo, teniendo representación de los trabajadores en tres provincias, el sindicato accionante poseía un representante en el comité de empresa de una de las provincias y un delegado sindical en dicha provincia,⁷³ en términos cuantitativos se ha apreciado la existencia de implantación cuando se estaba en posesión del 5,08%⁷⁴, del 5.35%⁷⁵ o hasta del 3.04%.⁷⁶ No obstante, debemos indicar que la representatividad que avalaría la suficiente implantación debe ser originaria y no adquirida por adscripción de representantes que han alcanzado tal condición habiéndose presentado por otro sindicato.⁷⁷

En cuarto lugar, porque parece abrirse la posibilidad de que, si un sindicato minoritario no tuviera implantación suficiente, ésta puede ser suplida por la de otro sindicato que sí la tiene, siempre que éste se adhiera a la demanda presentada por aquel.⁷⁸

En quinto lugar, porque cuando se ha enjuiciado la existencia de implantación a través de la afiliación sindical, se ha negado aquella por estar ante niveles muy ínfimos de afiliación,⁷⁹ acreditar solamente la existencia de sección sindical⁸⁰ o, lo que suele constatarse con mayor asiduidad, por no acreditarse la afiliación.⁸¹

Debe advertirse, no obstante la laxitud en el reconocimiento de legitimación en las acciones colectivas mediante la interpretación de la apreciación de implantación

72 STS de 21 de octubre de 2014 (Rº 308/2013), STS de 15 de septiembre de 2014 (Rº 290/2013), STS de 7 de junio de 2017 (Rº 166/2016), STS de 12 de mayo de 2009 (Rº 121/2008), STS de 7 de junio de 2017 (Rº 166/2016). No obstante, nos encontramos algún pronunciamiento reciente, como la STS de 15 de junio de 2020 (Rº 72/2019) se niega a un sindicato con representantes en dos de los cuatros centros de trabajo afectados por el conflicto la legitimación al no apreciarse que tuviera implantación.

73 STS de 14 de abril de 2021 (Rº 1/2000).

74 STS de 12 de mayo de 2009 (Rº 121/2008).

75 STS de 21 de octubre de 2014 (Rº 308/2013).

76 STS de 15 de septiembre de 2014 (Rº 290/2013)

77 En el este sentido la STS de 17 de junio de 2015 (Rº 232/2014) niega la implantación suficiente a un sindicato a pesar de contar con catorce representantes unitarios dados que estos procedían de otro sindicato, lo que impide apreciar su verdadera representatividad.

78 En este sentido, la STS de 15 de junio de 2021 (Rº 85/2019), en un supuesto en el que sí tenía implantación suficiente, no obstante, se afirma que "a mayor abundamiento, en el juicio oral se adhirió a la demanda el sindicato Federación de Servicios Sociales de la Unión General de Trabajadores de Andalucía, que en el ámbito de ASSDA tiene 17 representantes unitarios: un 31,48%, por lo que está legitimado para ejercer la presente acción".

79 En la STS de 6 de junio de 2011 (Rº 162/2010) se negó legitimación a un sindicato que acreditaba un 0.3% de afiliación; en la STS de 21 de octubre de 2015 (Rº 126/2015) se considera insuficiente implantación poseer el 8% de trabajadores afiliados, aunque en ella, parece, que la negación de legitimación se produce fundamentalmente porque solo se acredita tener constituida la sección sindical.

80 STS de 20 de marzo de 2012 (Rº 71/2010), STS de 13 de octubre de 2015 (Rº 301/2014), STS de 21 de julio de 2016 (Rº 134/2015), STS de 23 de octubre de 2018 (Rº 131/2017), STS de 26 de julio de 2022 (Rº 21/2022). Idéntica solución se da cuando se acredita que la sección sindical tiene un solo afiliado como acontece en la STS de 24 de junio de 2014 (Rº 297/2013).

81 STS de 10 de marzo de 2003 (Rº 33/2002), STS de 21 octubre 2015 (Rº 126/2015), STS de 14 de mayo de 2020 (Rº 232/2018).

suficiente a través de la ostentación de representación en algunos de los centros de trabajo y no en todos, que el Tribunal Supremo ha recordado que, tratándose de un despido colectivo, se debe tener implantación en el ámbito del mismo, no siendo suficiente tener representación en la empresa si no se tiene en los centros de trabajo afectados por tal medida empresarial, cuando no afecta a la totalidad de la empresa.⁸² No obstante, en algún pronunciamiento parece producirse, obiter dicta, una flexibilización de la regla anterior al aceptarse la idea de que, aun no teniendo implantación en todos los centros afectados por el despido colectivo, si se tiene implantación suficiente en uno de los centros que aglutina a un porcentaje importante del total de la plantilla, a la vez que muchos de esos trabajadores resultan afectados por la medida empresarial, podría apreciarse la legitimación del sindicato minoritario.⁸³ Mayores dudas, como ya se ha expuesto, presenta la concreción de si puede ser suplida la falta de implantación por ostentar la condición de sindicato más representativo ex artículos 6 y 7 de la LOLS, admitiéndose en un pronunciamiento reciente que viene a rectificar otro anterior.⁸⁴

4.2.2. La representación voluntaria del sindicato minoritario en favor del afiliado

La norma procesal laboral, sobre el presupuesto de la capacidad para ser parte y la capacidad procesal de las personas jurídicas, reconoce a los sindicatos, como personas jurídicas habilitadas para la defensa de los derechos e intereses colectivos, legitimación o cualidad para ser parte en relación con concretos objetos de unos procesos determinados. Legitimación procesal que se sustenta en su condición de titular de un derecho subjetivo que fundamenta su acción o pretensión o, no existiendo ese derecho o siéndolo de difícil configuración, porque se encuentran en una determinada situación que genera en ellos un interés legítimo en obtener aquella tutela (legitimación directa).

Más allá de esta posición jurídica en relación con el derecho material cuya tutela jurisdiccional solicita, se aprecia en nuestro ordenamiento jurídico la existencia

82 STS de 21 de octubre de 2014 (R° 11/2014), STS de 25 de febrero de 2015 (R° 202/2014).

83 En esa dirección la STS de 8 de noviembre de 2017 (R° 40/2017) afirma que "puesto que en el centro de Madrid prestan servicio 152 trabajadores del total de 309 trabajadores de la empresa, lo que representa el 50% de su plantilla, entre los que hay un número muy elevado de afectados por el despido, cabría la posibilidad de admitir su legitimación si dicha sección sindical dispone realmente de un suficiente nivel de implantación en dicho centro de trabajo, que por extensión, pudiere a su vez considerarse como de implantación a nivel de empresa, atendida la singular relevancia del centro en el conjunto de la actividad empresarial".

84 En este sentido, de forma meridianamente clara se expresó la STS de 18 de mayo de 2022 (R° 335/2021), cuando niega a un sindicato más representativo a nivel estatal la legitimación para impugnar un despido colectivo al no acreditar implantación suficiente, considerando que no existe el vínculo entre el sindicato y el objeto procesal reclamado por el artículo 17.2 LRJS y que ha sido rectificadora pocos meses después por la STS de 20 de julio de 2022 (R° 111/2022), que reconoce la legitimación por su condición de representativo.

de normas, incluidas o no en los textos procesales, que les conceden en casos o supuestos determinados o taxativos el derecho a obtener una concreta tutela jurisdiccional aunque no sean titulares del derecho subjetivo privado que fundamenta la concesión de esa tutela (legitimación indirecta). En este caso, el sindicato actúa en nombre propio y, en consecuencia, adopta la posición de parte procesal aunque defienda o accione un derecho ajeno, distinguiendo la doctrina entre una legitimación indirecta por sustitución, si el interés que defiende es el propio, y una legitimación indirecta por representación cuando sólo actúa en interés ajeno. Ambos supuestos de legitimación indirecta se diferencian de la representación voluntaria (conferida por la autonomía de la voluntad del representado) que cabe atribuir al sindicato para que éste actúe procesalmente, no en su propio nombre, sino en defensa de derecho ajeno, interés ajeno y en nombre ajeno y, como tal, no adquiera en esos procesos concretos la cualidad de parte procesal.

La LRJS contempla varias posibilidades de representación voluntaria en sentido estricto a favor de los sindicatos, modalidades de actuación representativa dentro del proceso laboral que en su conjunto responden o son el reflejo del protagonismo que el legislador les otorga en este último⁸⁵. Esas modalidades son las siguientes: a) representación voluntaria sindical al amparo del artículo 18.1 de la LJS, que permite a quien es parte legitimada en un procedimiento laboral atribuir su representación a cualquier persona, sin distinguir si es física o jurídica, en el pleno ejercicio de sus derechos civil. Es decir, la amplia configuración del aspecto subjetivo de la representación permite la actuación de los sindicatos respecto de cualquier trabajador sea o no afiliado; b) representación voluntaria plural, exigida por el artículo 19.1 de la LJS cuando demanden conjuntamente más de diez actores, se establece obligatoriamente que la representación puede otorgarse, entre otros sujetos, a los Sindicatos; y c) representación sindical voluntaria de sus afiliados de conformidad con lo previsto en el artículo 20 de la LJS.⁸⁶

85 Hace tiempo que la doctrina laboralista, por Cruz Villalón, J.: "Constitución y proceso de trabajo"; en Cruz Villalón, J. y Valdés Dal-Ré, F.: *Lecturas sobre la Reforma del Proceso Laboral*, ed. Ministerio de Justicia, Madrid, 1991, pág. 77, afirmó que ese conjunto de posibles actuaciones procesales de los sindicatos se debía a un largo proceso evolutivo, caracterizado por un progresivo aumento de su protagonismo dentro del proceso laboral.

86 Este supuesto de representación procesal, carecía de precedente alguno en nuestra historia procesal laboral, y se introdujo con una clara vocación de fomentar la presencia o intervención sindical en los conflictos individuales de sus afiliados, de suerte que la doctrina ha apuntado varias razones del interés sindical en actuar en las pretensiones individuales, a saber: a) facilitar a los trabajadores sus servicios jurídicos como instrumento de potenciación de los vínculos entre sindicatos y trabajadores; b) la difícil distinción con nitidez entre lo individual y lo colectivo, pues no puede desconocerse que multitud de pretensiones individuales tienen evidentes implicaciones colectivas; c) su presencia en los procedimientos individuales les permite extender su influencia y protagonismo sindical a una micro conflictividad laboral bastante extendida en España; d) tratar de vencer los obstáculos que puede tener el trabajador originados en el posible temor de éste a demandar al empleador judicialmente por las consecuencias perjudiciales que pudieran derivarse para él, facilitando la reclamación judicial de los derechos de los afiliados, y e) favorecer una defensa más eficaz de los derechos de los afiliados. Sobre el mismo se puede consultar, Murcia Clavería, A.: *La representación voluntaria en el proceso*

La representación voluntaria del afiliado por parte de su sindicato, acorde con las resoluciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT —que, como ya se expuso, señalan que se debe asegurar a los sindicatos minoritarios su capacidad para defender y representar a sus afiliados en sus conflictos individuales—,⁸⁷ viene contemplada en el artículo 20 LJS, al establecerse que “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”.

Se trata de una previsión, por tanto, que se reconoce a cualquier sindicato, sea o no representativo; lo que, en principio, supone que no se produce un tratamiento diferenciado para el sindicato minoritario. Ahora bien, lo que resulta interesante es ver si la interpretación de la configuración de esta representación voluntaria se hace en términos restrictivos o no, lo que daría lugar a apreciar o no un potenciamiento de su uso por los sindicatos minoritarios, en la medida en que puede suponer un incentivo de su acción sindical al poder representar a sus afiliados sin incurrir en los costes asociados a otras fórmulas de representación.

Un primer elemento flexibilizador de este supuesto de representación voluntaria, que incentiva su uso, lo constituye el hecho de configurar una presunción legal respecto a la autorización del trabajador afiliado.⁸⁸ Para que opere esta presunción, el artículo 20.2 de la LRJS exige la concurrencia de dos requisitos, uno, que el trabajador sea afiliado al sindicato y, otro, que la comunicación por el sindicato al trabajador de la intención de entablar una acción judicial en su nombre y representación.⁸⁹

laboral”, ed. Marcial Pons, Madrid, 1994; y especialmente, sobre la representación voluntaria de los afiliados a cargo de los sindicatos, las páginas 194-206 y 269-331; Cruz Villalón, J.: “La actuación del sindicato en los procesos individuales de trabajo”, *Relaciones Laborales*, tomo I, 1992, pág. 311; Moreno Vida, M^a N.: “La posible legitimación del sindicato en los procesos individuales de trabajo”, *Revista Española Derecho Trabajo*, n^o 38, 1989, pág. 287.

87 Ver 336.º Informe CLS de la OIT, caso núm. 2153, párrafo 168 y 356º Informe CLS de la OIT, caso núm. 2691, párrafo 258.

88 Gil Suárez, L.: “Capacidad y legitimación procesales”, en Borrajo Dacruz, E.: *La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, tomo XIII, vol. 1º, ed. Edersa, Madrid, 1990, pág. 291.

89 En este sentido, la STSJ Castilla-León, Burgos de 21 de junio de 1996 (AS 1996, 2354), cuando afirma que «el art. 20 de la LPL permite a los sindicatos actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así se lo autoricen, y dado el carácter especial de la referida actuación, la ley exige para ello que el sindicato acredite, tanto la condición de afiliado del trabajador como la existencia de la comunicación al trabajador de su voluntad de iniciar el proceso»; o la STSJ Madrid de 13 de octubre de 2004 (JUR 2004, 93394) cuando afirma que el artículo 20 LPL «exige, en primer lugar, que el trabajador o trabajadores cuyos intereses dice defender estén afiliados al sindicato y éste habrá de acreditar la condición de afiliados y la autorización del trabajador para iniciar el proceso. Pues bien, aunque este segundo requisito pueda considerarse que concurre de forma tácita, el primero ha de ser expreso y acreditado materialmente en los autos. Lo que no consta y, en consecuencia, no está acreditada su capacidad procesal para actuar impugnando la convocatoria para cubrir un puesto de trabajo que se ha hecho pluriconsensuada, en cuya redacción participó en su día, que ha sido estimada correcta (su aplicación en este caso) por el Comité de Empresa, en el que también está representado mediante alguno de sus miembros».

Un segundo elemento flexibilizador se advierte en la acreditación de la condición de afiliado, pues siendo lo habitual aportar un certificado expedido por el órgano pertinente del sindicato en el que se contenga una declaración de que el trabajador al que se trata de representar reúne la referida condición de afiliado, en algún pronunciamiento judicial se ha admitido como dato acreditativo de la condición de afiliado el haberse presentado el trabajador por la candidatura del sindicato a las elecciones a representante de los trabajadores.⁹⁰ Esta flexibilización en la forma de acreditar la condición de afiliado si bien potencia su uso por el sindicato, presenta una objeción, al no tener en cuenta que en dicha candidatura pueden integrarse tanto trabajadores que están afiliados al sindicato como trabajadores independientes.

Respecto al otro elemento necesario para apreciar la presunción, la acreditación de la comunicación a su afiliado de que va a interponer una acción judicial, también se aprecia una relativización por cuanto no se exige la remisión expresa de una comunicación por parte del sindicato a su afiliado siendo suficiente que se pueda inferir de otros actos, como firmar la demanda conjuntamente con el sindicato,⁹¹ firmarla únicamente la persona afiliada⁹² o ratificarse en el acto de la vista oral.⁹³ Además en cuanto al contenido de la comunicación, se aprecia una flexibilización dado que parece que no es necesario incluir la concreta pretensión que se va a entablar en representación de la persona afiliada. Cuestión que durante un tiempo fue controvertida en la doctrina científica⁹⁴ y judicial,⁹⁵ hasta que el Tribunal

90 SJS nº 6 de Valencia, de 19 de noviembre de 2002 (AS 2002, 3407).

91 SJS, nº 6 de Valencia, de fecha de 19 de noviembre de 2002 (AS 2002, 3407). Solución también admitida en la doctrina científica por Mercader Uguina, J.R.: "Partes Procesales. Comentario al artículo 20 LPL", en De la Villa Gil, L.E. (dir.): Ley de Procedimiento Laboral, ed. La Ley, Madrid, 2006, pág. 279; AA.VV.: *El Proceso Laboral*, ed. Deusto, Barcelona, 2005, pág. 160; Iglesias Cabero, M.: "Comentario al artículo 20 LPL", en Monereo Pérez, J.L. Moreno Vida, M^a. N. y Gallego Morales, A.J.: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, ed. Comares, Granada, 2001, pág. 212.

92 STSJ Asturias de 22 de octubre de 2004 (AS 2004, 898).

93 STSJ de Islas Baleares de 31 de mayo de 1997 (AS 1997, 1568)

94 Mientras que Alfonso Mellado, C.L.: "Las partes procesales", en AA.VV.: *Derecho Procesal Laboral*, 5^a edición, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2003, pág. 91, postulaba que "sería suficiente comunicar «qué se va a reclamar y a quien»; otros AA.VV.: *El Proceso Laboral*, ob.cit., pág. 161, defienden la necesidad de identificar la pretensión.

95 La STSJ Andalucía, Sevilla de 9 de mayo de 1997 (AS 1997, 4524), sostiene que la comunicación no puede limitarse a una genérica declaración por parte del sindicato al afiliado de su intención de interponer una demanda en su nombre y representación, sino que será necesario que aquella refleje "con el necesario detalle la pretensión que se ejercita" para que el afiliado conozca el «contenido esencial del proceso, en concreto de los hechos fundadores y de las pretensiones que se van a formular en la demanda, ya con traslado de su contenido, ya con información de sus extremos sustanciales", sin que haya de contener "una reproducción de los términos del suplico de la demanda. Basta que se identifique la acción a ejercitar de modo que el trabajador conozca la pretensión que se va a deducir en su nombre, a fin de que pueda oponerse, si así conviene a sus intereses. La concreción técnica de los pedimentos ha de realizarse con posterioridad»; concluyéndose en dicho supuesto que no hay comunicación y no se tiene por formalizada la representación porque «como toda comunicación el sindicato ha aportado una certificación propia y una relación con sello de envío por correos de otro documento que no consta, donde sólo se dice que se ha puesto en conocimiento de los actores "la voluntad [...] de iniciar las acciones judiciales pertinentes en aras al reconocimiento de su condición

Supremo⁹⁶ vino unificar criterio al resolver sobre la admisión o no de falta de representación del sindicato accionante debido a que la autorización de los afiliados se refería únicamente a horas extraordinarias, y al apreciar la representación parece deducirse que el precepto procesal no exige que se tenga que concretar el tipo de acción que se ejercita, sino únicamente la voluntad de accionar.

Finalmente se ha de apuntar que, en esta interpretación promocional de este supuesto de representación voluntaria, la defectuosa acreditación tanto de la condición de afiliado como de la comunicación sindical se ha configurado, no como un defecto de las normas que regulan la comparecencia, que resulta insubsanable, sino como un defecto que afecta a la demanda y, en consecuencia, es subsanable. De forma clara se ha pronunciado la STS de 11 de diciembre de 2000 (Rec. 2327/1999) al sostener que, ante la omisión de la acreditación de la condición de afiliado o de la comunicación sindical al afiliado, “no podemos hablar de infracción de las normas que regulan la comparecencia, sino de defectos en la presentación de la demanda», dado que el artículo 20 de la LJS sujeta la acreditación de la afiliación y de la comunicación sindical a la presentación de la demanda, de suerte que el legislador atribuye la omisión o defecto de dichos extremos «a la demanda [...] y no a la comparecencia» y, en consecuencia, «tratándose de un defecto de la demanda [...] se debe] hacer uso del trámite de subsanación” previsto en el artículo 81.1 LRJS.

5. CONCLUSIÓN

Partiendo de la premisa de la conformidad a Derecho del establecimiento de un distinto régimen jurídico para el sindicato minoritario respecto al sindicato representativo, tanto en el ámbito internacional, como lo demuestra la doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT, como en nuestro ordenamiento interno, podemos concluir que la configuración de la garantía jurisdiccional social —o lo que es lo mismo, el proceso laboral— se caracteriza por su neutralidad desde la óptica de la libertad e igualdad sindical, al otorgarse en términos de generalidad a los sindicatos una serie de facultades y prerrogativas en el sentido de que se reconocen a cualquier sindicato, sin distinguir si este tiene o no la condición de representativo; condición esta última que no se revela determinante a la hora de que un sindicato pueda utilizar o acudir a la garantía jurisdiccional social.

En primer lugar, desde el prisma constitucional, ni el artículo 28 de la CE, ni su desarrollo legal, la LOLS, otorgan facultad procesal alguna con exclusividad al sindicato representativo frente al sindicato minoritario; sin perjuicio del distinto alcance subje-

de trabajadores fijos”. Por el contrario, estimando que la comunicación cumple el contenido esencial, la STSJ Cataluña de 10 de febrero de 1995 (AS 1995, 697) afirma que “se hizo saber a los actores, por medio de telegrama, que el sindicato se proponía interponer demanda para “reclamar daños y perjuicios por discriminación salarial durante el tiempo que trabajó con contrato temporal” y es indudable que tal comunicación cubría los pedimentos que se formularon: declaración de vulneración del derecho de igualdad, nulidad de tal conducta e indemnización por los perjuicios causados”.

96 STS de 11 de diciembre de 2000 (R° 2327/1999).

tivo que se reconoce al sindicato más representativo en el supuesto de coadyuvancia sindical en relación con cualquier trabajador —afiliado, afiliado a otro sindicato o no afiliado— que se niega al sindicato minoritario al circunscribir la coadyuvancia de éste último solo en relación con sus afiliados.

En segundo lugar, en el plano de la configuración legal de la garantía jurisdiccional, desde un prisma cuantitativo, la mayoría de las previsiones dirigidas a los sindicatos se dibujan desde un punta de vista subjetivo de forma genérica al atribuirse indistintamente a todo sindicato —sea minoritario o representativo—, así acontece en materia de legitimación, representación procesal, impugnación de estatutos sindicales, exención de depósitos y consignaciones o en relación con la facultad de instar la formalización de un recurso de casación para la unificación de doctrina.

A lo largo de la ordenación jurídica de la garantía jurisdiccional social solo hay tres aspectos en los que se otorga un distinto tratamiento al sindicato minoritario respecto al sindicato representativo, a saber: en materia de impugnación de actos administrativos, de legitimación para la interposición de acciones colectivas y la coadyuvancia sindical en la tutela de derechos fundamentales de las personas trabajadoras. En ninguna de estas tres previsiones, desde una perspectiva cualitativa, la diferencia de trato ha consistido en reconocer al sindicato representativo una prerrogativa procesal y negársela al sindicato minoritario, sino que, partiendo del reconocimiento de las mismas a ambos tipos de sindicato, la diferenciación se ha situado o bien en el distinto presupuesto en que cada uno de ellos puede utilizarlas o bien el ámbito subjetivo respecto al que puede ejercitarla. En efecto, en materia de impugnación de actos administrativos y de legitimación en acciones colectivas se ha admitido su utilización por el sindicato minoritario si ostenta la implantación suficiente, parámetro que no se exige al sindicato representativo; mientras que en el supuesto de la coadyuvancia sindical la diferencia gira en torno al sujeto, dado que el sindicato minoritario solo puede ser coadyuvante de una persona afiliada, mientras que el sindicato más representativo puede serlo de cualquiera, este o no afiliada a él.

De estas tres previsiones solo está última supone, en realidad, un diverso tratamiento, al contemplarse un reconocimiento de un ámbito subjetivo de una facultad procesal al sindicato mayoritario que no se reconoce con la misma amplitud al sindicato minoritario, lo que consideramos tiene una difícil justificación en aras a respetar la libertad e igualdad del este último en tanto que, concibiéndose constitucionalmente como un medio de acción social, al limitarse el ámbito subjetivo de actuación del sindicato minoritario —solo a los afiliados— se está dando lugar a una excesiva promoción a favor del sindicato representativo que puede inducir a un cambio de afiliación o a la afiliación a favor de éste.

La aludida neutralidad de la configuración de la garantía jurisdiccional social ante el fenómeno sindical se apuntala con una interpretación jurisprudencial favorecedora de la actuación procesal del sindicato minoritario. Efectivamente, en la concreción de la legitimación para la interposición de acciones colectiva, nuestro Tribunal Supremo ha venido realizando una laxa exégesis de lo que se ha de entender como “implan-

tación suficiente” que favorece la presencia del sindicato minoritario en el proceso laboral, al facilitársele la posibilidad de interponer acciones colectivas.

Atendiendo a lo expuesto se puede afirmar que la diferenciación entre el sindicato representativo y el sindicato minoritario opera en otros planos —negociación colectiva, participación institucional, etc— pero no se evidencia en el plano procesal laboral, dado que se viene reconociendo a ambos idénticas facultades y prerrogativas judiciales; sin que el diverso rol como coadyuvante en la tutela de derechos fundamentales, por poco justificado que pueda estar, desvirtúe la conclusión alcanzada a la vista del resto de prerrogativas que se reconocen a ambos tipos de sindicato y que ese diferente rol se circunscribe al ámbito subjetivo de la facultad, no al reconocimiento mismo de ésta.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV.: *El Proceso Laboral*, ed. Deusto, Barcelona, 2005.
- ALEGRE NUENO, M.A.: “Comentario al artículo 17 LRJS”, en Blasco Pellicer, A. (dir.): *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo Blanch, 2023.
- ALFONSO MELLADO, C.L.: “Las partes procesales”, en AA.VV.: *Derecho Procesal Laboral*, 5ª edición, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2003.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “Constitución y proceso de trabajo”; en Cruz Villalón, J. y Valdés Dal-Ré, F.: *Lecturas sobre la Reforma del Proceso Laboral*, ed. Ministerio de Justicia, Madrid, 1991.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “La actuación del sindicato en los procesos individuales de trabajo”, *Relaciones Laborales*, tomo I, 1992.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: “Proceso especial de protección (tutela) de la libertad sindical”, en AA.VV.: *Diccionario Procesal Social*, ed. Civitas, 1996.
- FOLGUERA CRESPO, J.A.: “Comentario al artículo 229 LRJS” en AA.VV.: *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Lex Nova, 2011.
- GALIANA MORENO, J.Mª: “Comentario al artículo 151 LRJS” en Sempere Navarro, A.V. (dir.): *Comentarios a la Ley de Jurisdicción Social*, ed. Aranzadi-Thomson-Reuters, 2013.
- GARCÍA RUBIO, Mª.A.: “Comentario al artículo 155 LRJS”, en Blasco Pellicer, A. (dir.): *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo Blanch, 2023, pág. 1042.
- GIL SUÁREZ, L.: “Capacidad y legitimación procesales”, en Borrajo Dacruz, E.: *La nueva Ley de Procedimiento Laboral*, tomo XIII, vol. 1º, ed. Edersa, Madrid, 1990.
- IGLESIAS CABERO, M.: “Comentario al artículo 20 LPL”, en Monereo Pérez, J.L. Moreno Vida, MªN. y Gallego Morales, A.J.: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, ed. Comares, Granada, 2001.
- LUJÁN ALCARAZ, J.: “Comentario al artículo 14 LOLS”, en Pérez de los Cobos Orihuel, F. (dir.): *Ley Orgánica de Libertad Sindical*, ed. La Ley, 2010.

- MARTÍN VALVERDE, A. y Fernández Márquez, O.: "Comentario al artículo 219 LRJS", en Monereo Pérez, J.L. (dir.): *Ley de la Jurisdicción Social. Estudio técnico-jurídico y sistemático de la Ley 36/2011, de 10 de octubre*, Comares, 2013.
- MARTÍN VALVERDE, A. y Martínez Moreno, C.: "Comentario al artículo 2 LOLS", en Pérez de los Cobos Orihuel, F. (dir.): *Ley Orgánica de Libertad Sindical*, ed. La Ley, 2010, pág. 130.
- MAURANDI GUILLÉN, N.A.: "Comentario al artículo 151 LRJS" en AA.VV.: *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Lex Nova, 2011.
- MERCADER UGUINA, J.R.: "Comentario al artículo 17 LRJS", en Mercader Uguina, J.R. (dir.): *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley, 2015.
- MERCADER UGUINA, J.R.: "Comentario al artículo 229 LRJS", en Monereo Pérez, J.L. (dir.): *Ley de la Jurisdicción Social. Estudio técnico-jurídico y sistemático de la Ley 36/2011, de 10 de octubre*, Comares, 2013.
- MERCADER UGUINA, J.R.: "Partes Procesales. Comentario al artículo 20 LPL", en De la Villa Gil, L.E. (dir.): *Ley de Procedimiento Laboral*, ed. La Ley, Madrid, 2006.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: "Comentario al artículo 6 LOLS", en Pérez de los Cobos Orihuel, F. (dir.): *Ley Orgánica de Libertad Sindical*, ed. La Ley, 2010.
- MONTOYA MEDINA, D.: "Comentario al artículo 151 LRJS", en Blasco Pellicer, A. (dir.): *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Tirant lo Blanch, 2023.
- MONTOYA MELGAR, A.: "Comentario al artículo 17 LRJS" y "Comentario al artículo 20 LRJS", en Sempere Navarro, A.V. (dir.): *Comentarios a la Ley de Jurisdicción Social*, ed. Aranzadi-Thomson-Reuters, 2013.
- MORENO VIDA, M.^aN.: "Comentario al artículo 17 LRJS", en Monereo Pérez, J.L. (dir.): *Ley de la Jurisdicción Social. Estudio técnico-jurídico y sistemático de la Ley 36/2011, de 10 de octubre*, Comares, 2013.
- MORENO VIDA, M.^a N.: "La posible legitimación del sindicato en los procesos individuales de trabajo", *Revista Española Derecho Trabajo*, nº 38, 1989.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F. y JURADO SEGOVIA, A.: "El pluralismo sindical en la doctrina del Comité de libertad sindical de la OIT", próxima publicación.
- SEMPERE NAVARRO, A.V.: "Comentario al artículo 219 LRJS" y "Comentario al artículo 235 LRJS", en Sempere Navarro, A.V. (dir.): *Comentarios a la Ley de Jurisdicción Social*, ed. Aranzadi-Thomson-Reuters, 2013.
- TRILLO GARCÍA, A.R.: "Comentario al artículo 151 LRJS" en Mercader Uguina, J.R. (dir.): *Ley Reguladora de la Jurisdicción Social comentada y con jurisprudencia*, La Ley, 2015.
- VALDÉS DAL-RE, F.: "Comentario al artículo 7 LOLS", en Pérez de los Cobos Orihuel, F. (dir.): *Ley Orgánica de Libertad Sindical*, ed. La Ley, 2010.