

LA LEGITIMACIÓN PARA PLANTEAR UNA ACCIÓN DE CONFLICTO COLECTIVO

Juan GIL PLANAS

Profesor Titular de Universidad
Departamento de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Complutense de Madrid
juangil@der.ucm.es

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN.—II. LIBERTAD SINDICAL: SINDICATO REPRESENTATIVO *v.* SINDICATO NO REPRESENTATIVO.—III. INTERVENCIÓN COMO PARTES EN LOS PROCESOS DE CONFLICTO COLECTIVO.—IV. EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES COLECTIVAS POR LOS SINDICATOS MINORITARIOS.

I. INTRODUCCIÓN

No es quien escribe esta sucinta colaboración persona apropiada para glosar la figura de don Manuel Alonso Olea, maestro de maestros, con el que coincidí de forma muy efímera dos veces, cuando yo empezaba mi andadura universitaria en el Departamento y él continuaba con plena vitalidad su magisterio hasta que la vida de forma sorpresiva nos dejó sin su presencia física, pero con su gran legado escrito y una escuela portentosa de discípulos y amigos. Uno, que desde joven se aficionó a volver la mirada hacia «nuestros mayores» y releer sus escritos, no sale de su asombro al ver hoy en día cuán vigente está el pensamiento de don Manuel Alonso Olea, tanto en temas de Derecho del Trabajo como de Seguridad Social, sin olvidarnos del Derecho Procesal Laboral. Precisamente respecto de este último su labor de construcción no solo se identifica con su obra manualística de consulta obligada hoy en día y que alcanzó dieciséis ediciones —la última de 2010—, sino con importantes ensayos y comentarios de aspectos procesales de muy variada índole. Su permanente interés por la vertiente procesal del Derecho del Trabajo y de la Seguridad social me ha llevado a abordar un tema que aparentemente está resuelto por la jurisprudencia del

Tribunal Supremo pero que requiere un planteamiento en términos de eficiencia procesal como es el de la legitimación activa para interponer una acción de conflicto colectivo.

II. LIBERTAD SINDICAL: SINDICATO REPRESENTATIVO

V. SINDICATO NO REPRESENTATIVO

El art. 28.1 CE consagra la libertad sindical y lo hace de forma genérica reconociendo la libertad individual, positiva y negativa, y la libertad colectiva, que comprende «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 art. 2.2 LOLS se parte de un reconocimiento a todos los sindicatos 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, en principio, a todos los sindicatos la acción sindical en términos idénticos. Téngase en cuenta, por un lado, que la enumeración de facultades que resultan englobadas en la acción sindical es meramente ejemplificativa, no taxativa¹, de suerte, que debe incluirse también dentro de ella el recurso o utiliza-

¹ A. MARTÍN VALVERDE y C. MARTÍNEZ MORENO, «Comentario al art. 2 LOLS», en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL (dir.), *Ley Orgánica de Libertad Sindical*, Madrid, La Ley, 2010, p. 130.

ción de la garantía de la jurisdicción 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 colectivo que puede interponer un sindicato *ex art.* 28 CE. Además, debemos evidenciar, como no podía ser de otra 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).

No es objeto de este ensayo ofrecer un análisis de la representatividad sindical² y su encaje constitucional, por tanto, dando este último por sentado³, 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 estatal⁴, sindicatos más representativos a nivel autonómico⁵, sindicatos más representativos por irradiación⁶ o sindicatos simplemente representativos⁷. Partiendo de esta diferenciación de los distintos supuestos de mayor representatividad, la ley les otorga una serie

² Sobre la configuración de la representatividad en nuestro ordenamiento, *vid.* J. L. MONEREO PÉREZ, «Comentario al art. 6 LOLs», y F. VALDÉS DAL-RE, «Comentario al art. 7 LOLs», ambos en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL (dir.), *Ley Orgánica de Libertad Sindical*, Madrid, La Ley, 2010, pp. 424-468.

³ Por todas, entre otras muchas, SSTC 99/1983, de 16 de noviembre; 98/1985, de 29 de julio; 32/1990, de 26 de febrero; 188/1995, de 18 de diciembre, y 98/2000, de 6 de abril.

⁴ Son los 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].

⁵ 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].

⁶ 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]

⁷ 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).

de prerrogativas. En efecto, en el art. 6.2 LOLS se enumeran una serie de facultades que se concretan en la representación institucional ante las Administraciones Públicas, la negociación colectiva en los términos previstos en el ET, la interlocución en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas⁸, la participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo, la promoción de elecciones de representantes de los trabajadores en la empresa, la cesión temporal del uso de inmuebles patrimoniales públicos y cualquier otra función representativa que se establezca.

En relación con este conjunto de prerrogativas se pueden realizar una serie de precisiones. En primer lugar, estamos ante una enumeración que parece taxativa y no lo es, dado que, por un lado, como expondremos ulteriormente, se establece una cláusula de cierre que permite atribuir otras funciones «representativas» que pudieran ser establecidas, debemos advertir que esta habilitación no ampara la atribución de cualquier prerrogativa sino solo aquella que pudiera ser encajada como representativa; y, por otro lado, porque en la propia LOLS se atribuye al sindicato más representativo otra prerrogativa que como veremos sí afecta a la garantía jurisdiccional social. En segundo lugar, se reconocen las mismas garantías a los sindicatos más representativos a nivel estatal que a los más representativos a nivel autonómico, incluidos quienes lo son por irradiación, si bien la operatividad de las mismas se circscribe a los ámbitos territoriales de cada uno de ellos. En tercer lugar, 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—.

Este conjunto de prerrogativas se completa 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, pero 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 forzosa⁹, y el derecho de

⁸ Prerrogativas admitidas constitucionalmente, entre otras, por las SSTC 53/1982, de 22 de julio, y 65/1982, de 10 de noviembre.

⁹ Validada constitucionalmente por la STC 263/1994, de 3 de octubre.

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 demande 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 art. 6.2 LOLS y en los arts. 8.2 y 9.1 LOLS, se puede observar que ninguna de ellas afecta o se refiere a la garantía jurisdiccional social. Podemos afirmar que desde el prisma de la configuración del reconocimiento de la acción sindical y desde el prisma de las prerrogativas otorgadas a quien ostenta la condición de sindicato más o simplemente representativo en los antedichos preceptos de la LOLS, el sindicato que no goza de alguna de estas condiciones tiene el mismo reconocimiento a la hora de actuar la garantía jurisdiccional.

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 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 minoritarios.

III. 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 art. 154 LRJS, que se abordará ulteriormente, el art. 155 LRJS 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, a 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 intervenientes disponen de un margen discrecionalidad, el cual se manifiesta en tres puntos 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 cual 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 pendiente¹⁰. 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 art. 151.6 LRJS, al utilizarse la expresión «sindicatos representativos» se está reconociendo la facultad procesal de ser parte tanto al sindicato más representativo como al simplemente representativo, bien como demandante o demandado. Esta prerrogativa, por tanto, y aparentemente, no se reconoce al sindicato minoritario ex art. 155 LRJS. Sin embargo, el sindicato minoritario también puede intervenir en los procesos de conflicto colectivo como parte procesal vía art. 17.2 LRJS que exige implantación suficiente; parámetro que no se exige en el art. 155 LRJS. No nos hallamos, por tanto, al abordar la prerrogativa contenida en el art. 155 LRJS ante una reproducción y un mero reflejo del art. 17.2 LRJS, porque en el art. 155 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; resultado este último más próximo al parámetro de la necesaria vinculación entre el sindicato que quiere personarse y el objeto del conflicto colectivo que también se exige en el art. 17.2 LRJS, junto con el de la suficiente implantación.

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 art. 155 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 exige tener implantación suficiente. Como sucediera con la intervención como parte en el proce-

¹⁰ M.^a A. GARCÍA RUBIO, «Comentario al art. 155 LRJS», en A. BLASCO PELLICER (dir.), *Comentarios a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, p. 1042.

so 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, adecuada y proporcional sin suponer una desigualdad que lesione la libertad e igualdad del sindicato minoritario.

IV. 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 art. 155 LRJS, dado que el precepto clave, el párrafo 2.º del apartado 2 del art. 17 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 impregna las reglas particulares previstas en las distintas modalidades procedimentales, en las que, o bien se produce una reiteración parcial —de la impugnación de un despido colectivo donde se reitera la necesidad de implantación suficiente (art. 124.4 LRJS)—¹¹; o bien se habla de tener un ámbito de actuación al menos coextenso, como sucede en el proceso de conflicto colectivo

¹¹ En este sentido las SSTS de 28 de enero de 2015 (R.º 16 y 35/2014) y 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 art. 51 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 art. 124 LRJS.

[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].

La ausencia de diferenciación de trato entre sindicato representativo y minoritario a la hora de ejercitar acciones colectivas no empece a que resulte interesante detenernos en la interpretación dada por la jurisprudencia al presupuesto de la implantación suficiente y el 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 esta 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 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 pudo 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 ejercitada¹².

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 trabajadores¹³. 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 intensidad¹⁴, 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 de las normas

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

¹³ SSTS de 14 de abril de 2021 (R.º 1/2020), de 3 de marzo de 2021 (R.º 178/2019), de 15 de junio de 2020 (R.º 72/2019), de 14 de mayo de 2020 (R.º 232/2018), de 11 de marzo de 2020 (R.º 160/2018), de 8 de enero de 2020 (R.º 216/2018), de 23 de octubre de 2018 (R.º 131/2017), de 7 de junio de 2017 (R.º 166/2016), de 21 de julio de 2016 (R.º 134/2015), de 22 de junio de 2016 (R.º 185/2015), de 18 de mayo de 2016 (R.º 100/2015), de 13 y de 21 de octubre de 2015 (R.º 301/2014 y 126/2015), de 15 de junio de 2021 (R.º 85/2019), de 24 de junio de 2014 (R.º 297/2013), de 21 de octubre de 2014 (R.º 308/2013), de 15 de septiembre de 2014 (R.º 290/2013), de 24 de junio de 2014 (R.º 297/2013), de 19 de diciembre de 2012 (R.º 289/2011), de 30 de octubre de 2012 (R.º 429/2011), de 20 de marzo de 2012 (R.º 71/2010), de 6 de junio de 2011 (R.º 162/2010), de 29 de abril de 2010 (R.º 128/2009), de 12 de mayo de 2009 (R.º 121/2008), de 16 de diciembre de 2008 (R.º 124/2007), de 10 de marzo de 2003 (R.º 33/2002), de 31 de enero de 2003 (R.º 1260/2001), de 10 de febrero de 1997 (R.º 1225/1996), de 11 de diciembre de 1991 (R.º 1469/1990).

¹⁴ Entre otras muchas, las SSTC 207/1998, de 26 de octubre, y 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.

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 postulado¹⁵. 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 sacrifican¹⁶.

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 «tradicable en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la eventual estimación del recurso»¹⁷, al tiempo que se ha señalado que debe tomarse, también en consideración el ámbito de actuación del sindicato¹⁸; resulta innegable que la «suficiente implantación» se erige en el parámetro clave cuya interpretación permite valorar el protagonismo otorgado al sindicato minoritario en la conformación de la garantía jurisdiccional social. Aunque en el 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 sindi-

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

¹⁶ Entre otras, SSTS 207/1998, de 26 de octubre, y 59/2003, de 24 de marzo.

¹⁷ Por todas SSTS de 28 de octubre de 2004 (R.º 1943/2003), de 16 de diciembre de 2008 (R.º 124/2007), de 24 de junio de 2014 (R.º 297/2013), que vienen a aplicar la doctrina constitucional contenida, entre otras, en las SSTS 7/2001, de 15 de enero; 24/2001, de 29 de enero; 164/2003, de 29 de septiembre; 142/2004, de 13 de septiembre; 153/2007, de 18 de junio, y 202/2007, de 24 de septiembre.

¹⁸ Así se indica en la STS de 29 de abril de 2010 (R.º 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.

cal¹⁹, o cuando en un despido colectivo se afirma que la regla particular de legitimación prevista en el art. 124.4 LRJS identifica el vínculo sindical con el objeto procesal con la exigencia de implantación suficiente²⁰.

La labor de interpretación 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 esta 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 afiliación²¹, aunque no se pueden descartar otros como haber participado en la negociación colectiva²².

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 planteado²³, se ha admitido la implantación por notoriedad en la afiliación²⁴.

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 intercentros²⁵, tener representante en un único comité de empresa, siendo indiferente cuál sea el número de comités existentes en el ámbito del conflicto²⁶; o tener varios representantes unitarios en varios, no en todos, los

¹⁹ Esta confusión se puede ver en STS de 21 de octubre de 2015 (R.º 126/2015).

²⁰ Así se afirma en SSTS de 8 de noviembre de 2017 (R.º 40/2017) y de 18 de mayo de 2022 (R.º 335/2021).

²¹ Por todas, SSTS de 11 de diciembre de 1991 (R.º 1469/1990), de 16 de diciembre de 2008 (R.º 124/2007) y de 13 de octubre de 2015 (R.º 301/2014).

²² En este sentido SSTS de 13 de febrero de 2013 (R.º 40/2012), de 22 de junio de 2016 (R.º 185/2015) y de 11 de marzo de 2020 (R.º 160/2018).

²³ Por todas, SSTS de 28 de noviembre de 2001 (R.º 3380/2000), de 10 de marzo de 2003 (R.º 33/2002) y de 13 de octubre de 2015 (R.º 301/2014).

²⁴ Se trata de la STS de 11 de diciembre de 1991 (R.º 1469/1990), profusamente citada en muchísimos pronunciamientos posteriores, que marca el camino hacia una evolución caracterizada por facilitar la acción colectiva al sindicato minoritario.

²⁵ STS de 10 de febrero de 1997 (R.º 1225/1996).

²⁶ SSTS de 31 de enero de 2003 (R.º 1260/2001), de 18 de mayo de 2016 (R.º 100/2015),

centros afectados por el conflicto colectivo²⁷, llegándose a admitir 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 provincia²⁸; en términos cuantitativos se ha apreciado la existencia de implantación cuando se estaba en posesión del 5,08 por 100²⁹, del 5,35 por 100³⁰, o hasta del 3,04 por 100³¹. 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 sindicato³².

En cuarto lugar, porque parece abrirse la posibilidad de que, si un sindicato minoritario no tuviera implantación suficiente, esta puede ser suplida por la de otro sindicato que sí la tiene, siempre que este se adhiera a la demanda presentada por aquel³³.

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 ínfimos de afiliación³⁴, acreditar solamente la existencia de sección sindical³⁵, o por no acreditarse la afiliación³⁶.

de 30 de octubre de 2012 (R.º 4290/2011) y de 14 de abril de 2021 (R.º 1/2020).

²⁷ SSTS de 21 de octubre de 2014 (R.º 308/2013), de 15 de septiembre de 2014 (R.º 290/2013), de 7 de junio de 2017 (R.º 166/2016), de 12 de mayo de 2009 (R.º 121/2008) y de 7 de junio de 2017 (R.º 166/2016). No obstante, nos encontramos algún pronunciamiento reciente, como la STS de 15 de junio de 2020 (R.º 72/2019) se niega a un sindicato con representantes en dos de los cuatro centros de trabajo afectados por el conflicto la legitimación al no apreciarse que tuviera implantación.

²⁸ STS de 14 de abril de 2021 (R.º 1/2000).

²⁹ STS de 12 de mayo de 2009 (R.º 121/2008).

³⁰ STS de 21 de octubre de 2014 (R.º 308/2013).

³¹ STS de 15 de septiembre de 2014 (R.º 290/2013).

³² En el este sentido la STS de 17 de junio de 2015 (R.º 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.

³³ En este sentido, la STS de 15 de junio de 2021 (R.º 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 100, por lo que está legitimado para ejercer la presente acción».

³⁴ En la STS de 6 de junio de 2011 (R.º 162/2010) se negó legitimación a un sindicato que acreditaba un 0,3 por 100 de afiliación; en la STS de 21 de octubre de 2015 (R.º 126/2015) se considera insuficiente implantación poseer el 8 por 100 de trabajadores afiliados, aunque en ella, parece, que la negación de legitimación se produce fundamentalmente porque solo se acredita tener constituida la sección sindical.

³⁵ SSTS de 20 de marzo de 2012 (R.º 71/2010), de 13 de octubre de 2015 (R.º 301/2014),

Debe advertirse, que tratándose de despídos colectivos, no obstante la laxitud en la interpretación de la apreciación de implantación suficiente a través de la ostentación de representación en algunos de los centros de trabajo, no exigiéndose en todos, se ha recordado que se debe tener implantación en el ámbito del despido colectivo, 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 empresa³⁷, ni puede ser suplida la falta de implantación por ostentar la condición de sindicato más representativo *ex arts. 6 y 7 LOLS*³⁸. No obstante, en algún pronunciamiento parece producirse 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 minoritario³⁹.

de 21 de julio de 2016 (R.º 134/2015), de 23 de octubre de 2018 (R.º 131/2017) y de 26 de julio de 2022 (R.º 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 (R.º 297/2013).

³⁶ SSTS de 10 de marzo de 2003 (R.º 33/2002), de 21 octubre 2015 (R.º 126/2015) y de 14 de mayo de 2020 (R.º 232/2018).

³⁷ SSTS de 21 de octubre de 2014 (R.º 11/2014) y de 25 de febrero de 2015 (R.º 202/2014).

³⁸ En este sentido, de forma meridianamente clara se expresa la STS de 18 de mayo de 2022 (R.º 335/2021), cuando niega a UGT 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 art. 17.2 LRJS.

³⁹ En esa dirección la STS de 8 de noviembre de 2017 (R.º 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 por 100 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».

