

TEMA 30

MODALIDADES PROCESALES IV

I. DE LA IMPUGNACIÓN DE LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS

DE SU MODIFICACIÓN (Tema 23)

Se planteaban problemas con la LBPL que, en principio, sólo entendía la libertad sindical respecto a las asociaciones de trabajadores, no respecto a las empresariales, es decir, había un tratamiento de libertad de constitución de sindicatos parcial.

La LB texto articulado recogió los dos supuestos unitariamente (art.2 g,i,j) y en la Disposición adicional 6ª, por tanto, se han regulado unitariamente la libertad de constitución de sindicatos y de estatutos, tanto de los sindicatos como de las asociaciones empresariales.

La LOLS refiere las asociaciones empresariales a la ley de asociaciones empresariales. Ambos tienen un trámite parecido para la personalidad jurídica y para la impugnación de estatutos: los promotores confeccionan los estatutos y el acta, estos estatutos deben estar depositados en la oficina pública correspondiente y el registrador puede pedir subsanación en 10 días si no cumplen los requisitos (art. 4 LOLS), puede rechazar el depósito si tras la subsanación se mantienen los defectos de forma. Los estatutos se publican, una vez admitidos, en el BO correspondiente, y el sindicato adquiere personalidad jurídica a los 20 días de la publicación.

Se recogen dos modalidades:

- Impugnación de la resolución administrativa que deniega el depósito.
- Impugnación por ser ilegales los estatutos.

REGLAS COMUNES

JURISDICCIÓN

Orden social (art.2 g.i LPL), en virtud de la disposición adicional 6ª se aplica para sindicatos y asociaciones empresariales.

COMPETENCIA

- Objetiva: de los tres órganos que conocen en instancia (Juzgado de lo Social, TSJ y AN) en atención al ámbito de actuación territorial del sindicato o asociación empresarial.
- Funcional: en los recursos va a ser en función de quién haya conocido en instancia: recurso de suplicación ante TSJ cuando haya resuelto un Juzgado de lo Social, recurso de casación ante Tribunal Supremo cuando haya conocido en instancia los TSJ ó la AN, recurso de casación para unificación de la doctrina ante el Tribunal Supremo cuando el TSJ haya resuelto el recurso de casación.
- Territorial: Será Juzgado competente el de la sede del sindicato o de la asociación empresarial (art.10.2.d LPL) y será Sala del TSJ competente la del tribunal en cuya circunscripción tengan su sede el sindicato y la asociación empresarial (art. 11.1.b LPL).

MODALIDAD PROCESAL PARA LA IMPUGNACIÓN DE LA RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA QUE DENIEGA EL DEPÓSITO

OBJETO

Impugnación de la resolución administrativa que deniega el depósito de los estatutos por cuestiones de forma.

LEGITIMACIÓN

- ACTIVA (Art. 165 LPL)
 - Los promotores de los sindicatos en fase de constitución.
 - Los firmantes del acta de constitución.
 - El Ministerio Fiscal siempre será parte.
 - No podrán impugnar los representantes del sindicato puesto que todavía no está constituido.
- PASIVA

Hay una resolución administrativa que deniega el depósito luego estará legitimada pasivamente la Administración General del Estado representada por el Abogado del Estado, pero hay CCAA que tienen transferidas competencias, luego estarán representadas por el correspondiente letrado.

PLAZO PARA EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN

Se prevén en el art. 166 LPL, dos plazos para impugnar:

- 10 días hábiles desde aquel en que se recibió la notificación de la resolución denegatoria expresa.
- 1 mes desde la presentación de los estatutos sin que hubieren notificado a los promotores defectos o subsanar: sólo puede referirse a solicitar la publicación de los estatutos en el tablón, y en el BO correspondiente. Al haber transcurrido 10 días el sindicato ya tendrá personalidad jurídica luego deberán acudir los representantes legales de ese sindicato o asociación empresarial.

DEMANDA

Acompañarán a la demanda copias de los estatutos y de la resolución denegatoria (si la hubiera) o bien copia acreditativa de la presentación de los estatutos (art. 167 LPL).

Dentro del día siguiente hábil a la admisión de la demanda, el Juez o Sala requerirá de la oficina pública competente el expediente que se remitirá en 5 días (art. 168 LPL).

JUICIO

Aplicación del art. 82.3.a y b LPL:

- Si hay transferencia a las CCAA: 15 días de antelación la citación.
- Cuando no hay transferencia: 22 días para que el Abogado del Estado pueda consultar con la Dirección General del Servicio jurídico del Estado.

SENTENCIA

Si la sentencia estima la demanda ordenará el inmediato depósito del estatuto en la oficina pública (art. 169 LPL), en este caso está obligada la oficina pública a publicar los estatutos en el BO correspondiente.

MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS (ART. 170 LPL)

Al modificar los estatutos ya se tiene personalidad jurídica con lo cual serán legitimados activos los representantes del sindicato pudiendo comparecer como coadyuvantes sus afiliados. El Ministerio Fiscal siempre será parte (debe ser antes demandado) y adoptará la postura que estime oportuna.

MODALIDAD PROCESAL PARA LA IMPUGNACIÓN DE LOS ESTATUTOS POR SER ILEGALES

OBJETO

Intento de declarar ilegales los estatutos o de su modificación siempre que los estatutos estén depositados y publicados.

LEGITIMACIÓN

Activa:

Se da legitimación amplia: quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo.

En cuanto al Ministerio Fiscal que siempre será parte, tener en cuenta que será legitimado activo si es él quien impugna los estatutos, si no demanda podrá ser parte activa o pasiva dependiendo de la posición que adopte (puede cambiar su posición).

Pasiva:

- Si el sindicato no ha adquirido personalidad jurídica: los promotores del sindicato y los firmantes del acta de constitución.
- Si el sindicato ha adquirido personalidad jurídica: quienes legalmente representen al sindicato (ó a la asociación empresarial).

TRAMITES DEMANDA

Admitida la demanda se expide copia del expediente a la oficina pública de correspondiente que deberá mirarlo en 5 días.

SENTENCIA

La sentencia o bien declara la adecuación a derecho de los estatutos o bien declara la nulidad de todos los estatutos o de algunas cláusulas, en caso de nulidad total o parcial se publicará la anulación de las cláusulas o de los estatutos así como la sentencia.

La sentencia se comunicará a la autoridad pública correspondiente.

Estas reglas también serán de aplicación a los procesos sobre Modificación de los Estatutos de los Sindicatos, que no tuvieran personalidad jurídica.

Se plantea el problema de cuál es el plazo de impugnación de estos estatutos: se acudirá a las reglas ordinarias de prescripción del art. 59 ET pero no encaja este caso en ninguna de las supuestas, y lo mismo ocurre si se acude a la LOLS, por tanto, en principio, no se aplica el art. 59 ET, la doctrina dice que entonces se acudirá al proceso civil (art. 1964 y stes. Código -civil) y una parte dice que la prescripción será la de una acción personal, por tanto, de 15 años, y otra parte dice que es una acción pública, no personal, luego entiende que es imprescriptible, que no tiene plazo.

II. TUTELA DE LOS DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL Y OTROS DERECHOS

FUNDAMENTALES (Tema 23)

OBJETO

Conocimiento de la lesión de la libertad sindical (Art.176 LPL), es decir, serán esas presuntas violaciones de la libertad sindical bien en su objeto individual (de un trabajador) o colectivo (de un sindicato).

Además, en el art. 181 LPL se produce una ampliación de este objeto procesal: tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio.

Con estos dos artículos la ley configura la tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales dentro del orden social, dando así cumplimiento al art. 53CE.

Hay una exclusión en el art. 182 LPL: las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación y las de impugnación de convenios colectivos en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental se tramitarán con arreglo a la modalidad procesal correspondiente no vendrán a esta modalidad.

JURISDICCIÓN

Orden social (art.2.K LPL, aunque se debe entender ampliado por el art. 181 LPL). Deberá estarse a la naturaleza de la violación, que se esté quebrantando un derecho o libertad regulado en el Derecho Social.

COMPETENCIA

- Objetiva: En instancia concurren los Juzgados de lo Social, TSJ y AN a tenor de la amplitud de los efectos.
- Funcional: conocerán los tres: Juzgados de lo Social, TSJ y Tribunal Supremo (en función del recurso)
- Territorial: Conocerá el Juzgado de lo Social del lugar donde se produce la lesión respecto de lo que se demanda la tutela (art. 10.2P LPL) y conocerá la Sala del TSJ en cuya circunscripción se produzca la lesión respecto de la que se demanda la tutela (art. 11.1d LPL).

LEGITIMACIÓN

ACTIVA:

Cualquier trabajador o sindicato que invocando un derecho o interés legítimo considere lesionados sus derechos de libertad sindical (art. 175.1 LPL). En el caso de que el lesionado sea un trabajador perteneciente a un sindicato, éste o cualquier otro sindicato que sostente la condición de más representativo, podrán personarse como coadyuvantes (art.175.2 LPL).

¿Qué ocurre si se lesiona un derecho de libertad sindical que afecta al mismo tiempo al trabajador y al sindicato? ¿Quién tendrá legitimación? Ambos la tendrán y los dos deberán plantear su demanda que después se acumularán (así el sindicato podrá actuar como coadyuvante).

En el caso de derechos fundamentales y libertades públicas el legitimado será el titular de ese derecho o libertad fundamental, que no va a ser solamente el trabajador, sino que también puede haber sido otra persona (se da una legitimación más amplia que en la libertad sindical).

PASIVA:

Sijeto al que se le imputa la lesión del derecho o libertad fundamental, puede haber una relación indirecta en el art. 180.1 LPL: empleador, asociación patronal, Administración Pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, pero hay otras posibilidades de actuación dentro de las relaciones laborales.

El art. 175.3 LPL requiere la presencia como parte del Ministerio Fiscal que podrá tomar la posición que estime pero, además, se le exige que depone las conductas delictivas (en un proceso penal)

PLAZOS PARA EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN

Art. 177.2 LPL (2. La demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión a la libertad sindical.).

Se nos remite a los plazos señalados en el art 59 ET y ello se entiende tanto para la libertad sindical como para el resto de derechos fundamentales.

Art 59 ET **59.** Prescripción y caducidad.—. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación.

A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o Convenio colectivo.

b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

3. El ejercicio de la acción contra el despido o resolución de contratos temporales caducará a los veinte días siguientes de aquel en que se hubiera producido. Los días serán hábiles y el plazo de caducidad a todos los efectos.

El plazo de caducidad quedará interrumpido por la presentación de la solicitud de conciliación ante el órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente.

4. Lo previsto en el apartado anterior será de aplicación a las acciones contra las decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo. El plazo se computará desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en su caso, del período de consultas..

el problema es qué plazo se tiene cuando el que viola los derechos es un sindicato respecto a un trabajador: en base al art. 177 LPL habrá que remitirse al art. 59 ET pero no se puede encuadrar en ninguna apartado. La doctrina acude a las reglas del art. 1964 y sigue el Código Civil y, por tanto, el plazo sería de 15 años, pero es un plazo excesivo en el campo laboral, al ser en el ámbito laboral el plazo más genérico de un año se podrá, entonces entender éste.

Es esta una modalidad derivada del art 53 CE que establece la exigencia de que el proceso se rija por los principios de sumaria y preferencia, veamos, si esto se da:

- PRINCIPIO DE PREFERENCIA

La tramitación de este proceso será preferente respecto de todos los que se sigan en el Juzgado o Tribunal (art. 177.1 LPL). Se le da la preferencia más cualificada que se da en el proceso laboral, por tanto cumple con el requisito de preferencia.

- PRINCIPIO DE SUMARIEDAD

La doctrina intenta establecer qué es la sumariedad. Dos matices de qué se debe entender por sumariedad:

- Sumariedad cualitativa o propia

Para que se dé se exige:

- Carácter facultativo de la modalidad: el actor puede optar por la modalidad procesal o por el proceso ordinario (art. 13 LOLS, art 53 CE, art 175.1 LPL) se da.
- Debe haber una limitación del objeto procesal: tiene que haber una limitación del conocimiento del tribunal, se discute sólo el objeto principal que aquí será la violación: debe decirse si existe o no la violación (art. 176 LPL) y respecto a la ampliación del art. 181 LPL también hay limitación, por tanto hay esa limitación del Tribunal. De esta limitación se deriva la exigencia de concretar en la demanda además de los requisitos generales, con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada (art. 177.3 LPL) (lo mismo se expresa en el art. 181 LPL en la demanda se expresará el derecho fundamental que se estimen infringidos), por tanto, de esa limitación del objeto se ha derivado una especificación de la demanda que conlleva una serie de consecuencias.
- Imposibilidad de acumular acciones (art. 176 LPL y art 27.2 LPL) El problema que se plantea es qué ocurre si se acumulan indebidamente acciones, lo normal es que se den 4 días para subsanar y de no hacer lo se archivará salvo en el caso del despido, en este último supuesto en caso de acumulación indebida de una acción de despido a otra de protección o tutela de un derecho fundamental se entenderá si no se subsana, que se ha optado por la de tutela del derecho, luego aunque no esté recogido en el art. 28 LOL, no se puede archivar.
- El Juez o Sala podrá dar a la demanda la tramitación ordinaria o la especial, si para una u otra fuese competente y la demanda reuniese los requisitos exigidos por la ley (art 177.4 LPL). Se puede establecer un control previo del tribunal respecto a una utilización indebida de esta modalidad, el tribunal puede rechazar luego se establece un control respecto a la concreción de la modalidad.
- Se prevé la subsanación de la demanda: se puede usar el art. 81 LPL o dirigir la demanda a un proceso ordinario si el tribunal entiende que reúne los requisitos.
- En cuanto a la aplicación del art. 5 LPL (si los órganos jurisdiccionales se estimaran incompetentes para conocer) se entiende aplicable la jurisprudencia del Tribunal Supremo que dice que deben los tribunales actuar con cautela, deben ver el proceso con más calma en el juicio.
- En esta modalidad, por tanto, se reúnen todos los requisitos de la sumariedad cualitativa o propia.

- Sumariedad cuantitativa o impropia

Significa que se produce una acortación de plazos, limitación de actos, etc. También se cumple en esta modalidad al no exigirse la conciliación (art. 64.1 LPL) ni la reclamación previa (art. 70 LPL), habilitarse el mes de agosto y ser la sentencia ejecutable desde que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pueda interponerse (art. 301 LPL **Art. 301.**—Las sentencias que recaigan en los procesos de conflictos colectivos, en los de impugnación de los Convenios colectivos y en los de tutela de los derechos de libertad sindical y demás derechos fundamentales, serán ejecutivas desde que se dicten, según la naturaleza de la pretensión reconocida, no obstante, el recurso que contra ellas pudiera interponerse.)

Respecto a la modalidad recogida en los arts. 175 a 181 LPL se cumple perfectamente el art. 53 CE, el

problema se plantea con el art 182 LPL que nos remite a las modalidades procesales plenarias no sumarias (demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación y la de impugnación de convenios colectivos), lo cual parece ser contrario al art. 53 CE. Para que el art. 182 LPL cumpla con el art. 53 CE ¿Cómo tienen que entenderse el resto de modalidades?

Debe entenderse que en todas ellas tiene que cumplirse la preferencia y la sumariedad así como las garantías específicas que se establecen en esta modalidad de tutela de derechos y libertades fundamentales, luego deben ampliarse las siguientes garantías:

- En todos estos supuestos debe acudir el Ministerio Fiscal como partes.
- Si en estos supuestos se alega la violación de un derecho fundamental podrá ir como coadyuvante el sindicato.

Estos procesos deben ser preferentes, pero ¿Qué sucede con la sumariedad? La doctrina dice que el art. 53 CE sólo alude a la sumariedad dejando al legislador ordinario el tipo de sumariedad que debe aplicar: cualitativa (con limitación de objeto), cuantitativa (respetarse los plazos) o mixta, siendo esta última la que ha cogido la LPL. Cuantitativa art. 182 y cualitativa resto.

En la demanda (demás de los requisitos generales del art. 80 LPL y de especificar la vulneración) se podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado (cuando se trate de cuestiones que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación), dentro del día siguiente a la admisión de la demanda se citará a las partes y al Ministerio Fiscal para que comparezcan a una audiencia preliminar en la que sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la suspensión solicitada. El órgano judicial resolverá en el acto mediante un auto oral adoptando, en su caso, las medidas oportunas (art. 178 LPL).

Admitida a trámite la demanda se citará a las partes para los actos de conciliación y juicio que se realizarán en un plazo improrrogable de 5 días siguientes a la admisión de la demanda, y deberá mediar un mínimo de 2 días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos (art. 178 LPL).

En el acto del juicio sólo está la especialidad de la prueba del art. 179.2 LPL: 2. En el acto del juicio una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Se discute si hay o no inversión de la carga porque es el demandante el que debe empezar a acreditar los indicios y después la otra parte debe probar que actuó razonablemente: acreditados los indicios hay una verdadera inversión de la carga de la prueba.

La sentencia se dictará en 3 días desde la celebración del juicio debiendo publicarse y notificarse a las partes o a sus representantes, declarará la existencia o no de la vulneración denunciada.

La sentencia puede ser: (art. 180 LPL) Art. 180.- 1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera.

- De estimarse que no concurren en la conducta del demandado las circunstancias antedichas, el Juez o la Sala resolverá en la propia sentencia el levantamiento de la suspensión de la decisión o acto impugnado o de la medida cautelar que, en su momento, pudiera haber acordado.

- Desetunativa: No hay violación. El tribunal debe decir que no hay violación y dar las razones por las que entiende que no la hay (para que la sentencia sea congruente y exhaustiva), el juez, resolverá en la propia sentencia el levantamiento de la suspensión de la decisión o acto impugnado o de la medida cautelar que, en su momento, pudiera haber acordado.
- Estimativa: Si hay violación. Previa la declaración de nulidad radical de la conducta de quien la sostuvo, ordenará la sentencia el cese inmediato del comportamiento antisindical y de la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera.

•