

## Tema 8 y 9: Procesos de oficio / Procesos por lesión de la libertad sindical

El artículo 151 de la LPL señala que se tramitarán a través del proceso de conflicto colectivo "las demandas que **afecten a intereses generales** de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa" (**sólo conflictos colectivos jurídicos**).

### Objeto del proceso

- Que se trate de un **conflicto colectivo**, definido como aquel que afecta a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores.
- Que verse sobre la **aplicación e interpretación de una norma**, por tanto debe tratarse de conflictos colectivos jurídicos.

### Legitimación para presentar demanda de conflicto colectivo (artículo 152 LPL)

- En los conflictos colectivos de ámbito superior a la empresa: Los sindicatos y las asociaciones empresariales.
- En los conflictos colectivos de empresa o de ámbito inferior: El empresario y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo afectado.

### Exigencia de conciliación previa

Es preceptiva la **presentación de conciliación ante el SMAC** o Servicio de Mediación de la CCAA en que radique el centro de trabajo.

Si se llegara a un acuerdo en conciliación tendrá el mismo efecto que un convenio colectivo.

En caso de **desacuerdo** se presentará **demanda** en el Juzgado o Tribunal competente (habitualmente en las salas de lo social).

### Procedimiento de Iniciación

El proceso puede iniciarse por **2 vías**:

1. Mediante **demanda dirigida ante los Tribunales laborales por los sujetos colectivos legitimados** (art. 152 LPL). Ésta deberá contener los requisitos generales de toda demanda y además la designación de los trabajadores y empresarios afectados, y certificación de haberse intentado la conciliación previa.
2. Mediante **comunicación a la autoridad laboral** (de oficio o a instancia de los representante de las partes implicadas), una vez concluido el procedimiento administrativo **sin acuerdo**. En este caso el intento de conciliación previa se entiende ya realizada.

### Procedimiento. La Sentencia

Una vez señalada la fecha de juicio en vista única, el Juez dictará en **3 días** la sentencia, que será inmediatamente ejecutable, sin perjuicio de los recursos que puedan presentarse. Además se trata de una **sentencia normativa**, pues una vez firme, produce efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre **idéntico objeto** (art. 158.3 LPL).

## Procedimiento. Recursos

- **Recurso de Suplicación**, cuando la sentencia proceda de un Juzgado de lo Social.
- **Recurso de Casación**, cuando dichas sentencias hayan sido dictadas en Primera Instancia por los Tribunales Superiores de Justicia o por la Audiencia Nacional.

## Proceso de Tutela de la Libertad Sindical y de los Derechos Fundamentales

Se tramitan por este procedimiento las demandas de tutela de los **derechos de libertades sindicales**, pero también las de tutela de los **derechos fundamentales, incluida la prohibición de trato discriminatorio y de acoso** (art. 175 y 181 LPL).

## Características del Proceso de Tutela

Se trata de un **proceso sumario**, es decir, con un objeto muy limitado. Se limita su objeto en conocimiento de la lesión de la libertad sindical, **sin posibilidad de acumulación** de acciones de otra naturaleza (art. 176 LPL).

Hay determinadas **materias excluidas** de este proceso. Son las enumeradas por el artículo 182 LPL, y se tramitarán de forma inexcusable por su modalidad específica:

- 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 convenio colectivo

La remisión diligida al procedimiento específico pertinente no comprende a las pretensiones de conflicto colectivo, y por ello las acciones de defensa de los derechos fundamentales de orden colectivo pueden tramitarse en el proceso de tutela de la libertad sindical.

En todos estos procesos se van aplicar las **garantías del proceso de tutela**, por ejemplo: no hay que celebrar conciliación previa, se citará al Fiscal del Estado, se reducen los plazos..., ya que aunque no se realiza por el proceso de tutela, se lesiona un derecho fundamental.

Este proceso es **opcional** porque renunciando a sus ventajas, puede acudir al proceso ordinario.

La ventaja es que el de tutela es muy rápido, y el inconveniente es que sólo puede conocer de la lesión del derecho fundamental (no otras peticiones).

## Proceso de tutela. Legitimación

Están legitimados activamente:

- Los **trabajadores**, cuando se vulnera su derecho
- Los **sindicatos**, cuando resulten directamente afectados por la lesión. También puede actuar como coadyuvante del trabajador. En este caso sólo puede actuar el sindicato al que esté afiliado el trabajador

## Proceso de tutela de libertad sindical y de los derechos fundamentales

**Aclaración:** Cualquier trabajador o sindicato podrá invocar su derecho o interés legítimo a recabar la tutela judicial como considera lesionado su libertad sindical. En determinados casos, cuando una **acción** sea **pluriofensiva** y atente contra **intereses individuales**, y al mismo tiempo afecte al **interés colectivo**, existe una **doble legitimación** activa que faculta al trabajador y sindicato para reclamar de forma independiente, sin perjuicio de una posible acumulación (art. 175.1 LPL).

Está legitimado **pasivamente el causante** de la lesión al derecho o interés. Disponen las normas una relación que no es exhaustiva: empleador, asociación patronal, Administración pública o

cualquier persona, entidad o corporación pública o privada (art. 180 LPL; art. 13 LOLS).

El Ministerio Fiscal ha de ser siempre parte en estos procesos, adoptando en su caso, las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas, lo que constituye una exigencia de orden público.

La tramitación de estos procesos y la resolución de los recursos, ha de tener preferencia absoluta, o lo que es lo mismo, **prioridad absoluta respecto de cualquiera otros**.

Ha de interponerse la demanda dentro de los plazos legalmente previstos para ejercitar las acciones derivadas de los actos en los que se concrete la libertad sindical y en la demanda han de constar, además de los requisitos generales establecidos en la LPL, los **hechos constitutivos de la vulneración alegada, las condiciones en que se produjo y el derecho fundamental que se entiendan infringidos**.

En la demanda (**ni antes ni después**) se puede pedir la suspensión cautelar de los efectos del acto impugnado cuando se trata de presuntas lesiones que por su importancia trascendental afecten al interés general de los trabajadores y puedan causar daños de imposible reparación.

Los actos de conciliación y de juicio han de celebrarse dentro del plazo de **5 días** siguientes al de admisión a la demanda y deben mediar 2 días entre la citación y su efectiva celebración (art. 179.1 LPL).

La celebración del juicio tiene una singularidad: la **inversión de la carga de la prueba** (art. 179.2 LPL). El demandante tiene que aportar indicios de esa lesión y le corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, esta misma regla de inversión de la carga de la prueba se contiene en el artículo 96 LPL.

La sentencia debe dictarse en el plazo de 3 días siguientes a la celebración del juicio y **no podrá ser dictada de viva voz**. Como regla general será ejecutiva desde que se dicte, no obstante el recurso que contra ella pueda interponerse (suplicación).

Deberá ser publicada y notificada a las partes o a sus representantes de forma inmediata.