



# *Jurisdicción* **SOCIAL**

**REVISTA ON-LINE DE LA COMISIÓN DE LO SOCIAL DE**

**JUECES *para la* DEMOCRACIA**

**NÚMERO 116**

**ENERO 2012**

## SUMARIO:

[LAS WEBS DEL MES](#)  
[NOTICIAS Y NOVEDADES](#)  
[ARTÍCULOS DOCTRINALES](#)  
[CONVENIOS COLECTIVOS](#)  
[LEGISLACIÓN](#)  
[SENTENCIAS](#)  
[ENLACES](#)

*Director: Miquel Falguera Baró : miquel.falgueraARROBAono.com*

Los números anteriores pueden consultarse en: <http://www.juecesdemocracia.es/revistas/revistajurisdiccionsocial.asp>

## **LA WEB DEL MES**

**LA PRIMERA VÍCTIMA DE LA CRISIS HA SIDO EL I+D. NUESTROS GOBERNANTES, DE CUALQUIER SIGNO, SE PREOCUPAN MÁS EN RECORTAR DERECHOS QUE EN INVERTIR EN FUTURO. EN ACTUABLE SE HA LANZADO UNA CAMPAÑA DE RECOGIDA DE FIRMAS PARA QUE LOS CIUDADANOS PUEDAN DESTINAR UNA PARTE DE SUS IMPUESTOS A INVESTIGACIÓN: ¿POR QUÉ SÍ A LA IGLESIA Y NO A LA CIENCIA?: <http://actuable.es/peticiones/casilla-apoyo-la-ciencia-la-declaracion-la-renta>**

## NOTICIAS Y NOVEDADES

- ❑ **MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO**: *Recopilación de reciente doctrina casaciona*: [Ver artículo](#)
- ❑ **MIQUEL ÀNGEL FALGUERA BARÓ**: *La intervención procesal del sindicato y la LRJS: un importante, pero insuficiente, paso adelante*: [Ver artículo](#)
- ❑ **STC 205/2011**: **EL ART. 143.2 LGSS, AL PREVER UN TRATO DIFERENCIADO EN LA REVISIÓN DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE ENTRE PERSONAS QUE EJERZAN O NO UN TRABAJO NO VULNERA EL DERECHO A LA IGUALDAD EN LA LEY**:  
<http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10285>
- ❑ **STJUE**: **LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD DE LARGA DURACIÓN NO SON CONTRARIOS AL ACUERDO MARCO DE CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA, SIEMPRE QUE EXISTA CAUSA**:  
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=118543&pageId=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=717489>
- ❑ **STJUE**: **ES CONTRARIA A LA DIRECTIVA 2003/88 LA PRÁCTICA NACIONAL DE SUPEDITAR EL DERECHO A VACACIONES A UN PERÍODO MÍNIMO DE TIEMPO TRABAJADO, PERO NO A UNA REGULACIÓN QUE TENGA EN CUENTA A DICHOS EFECTOS LA CAUSA DE LA BAJA**:  
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=118341&pageId=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=717489>
- ❑ **XXIII JORNADAS CATALANAS DE DERECHO SOCIAL (BARCELONA, 8 Y 9 DE MARZO)**: <http://www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=65>
- ❑ **XXII CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (DONOSTIA, 17 Y 18 DE MAYO)**:  
[http://www.aedtss.com/images/stories/Programa\\_XXII\\_Congreso\\_03.pdf](http://www.aedtss.com/images/stories/Programa_XXII_Congreso_03.pdf)

[Ir a inicio](#)

---

## ARTÍCULOS DOCTRINALES

APARICIO TÓVAR, J.; "La concertación social para la reforma laboral bajo la presión mediática"; Blog del autor: <http://japariciotovar.blogspot.com/2012/01/la-concertacion-social-para-la-reforma.html>

ARELLANO, J.; "¿En qué situación quedan los autónomos con la nueva ley concursal?"; Legaltoday: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/mercantil/concursal/en-que-situacion-quedan-los-autonomos-con-la-nueva-ley-concursal>

AUVERGNON, P.; "El fenómeno de los trabajadores pobres: revelador de las funciones y tendencias del derecho social"; Revista Latinoamericana de Derecho Social número 14:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/14/art/art2.pdf>

BAJO GARCÍA, I.; "Incidencia de la reforma concursal sobre los aspectos laborales del concurso"; El Derecho: [http://www.elderecho.com/laboral/Incidencia-concursal-aspectos-laborales-concurso\\_11\\_347680003.html](http://www.elderecho.com/laboral/Incidencia-concursal-aspectos-laborales-concurso_11_347680003.html)

BARBERINI, R.; "La responsabilità dello Stato (e non del magistrato ) per violazione del diritto dell'Unione: commento alla sentenza Corte di Giustizia U.E. (Terza Sezione), 24 novembre 2011, C - 379/10"; Europeanrights:

<http://www.europeanrights.eu/index.php?lang=ita&funzione=S&op=5&id=647>

BORELLI, S.; "La mobilità dei lavoratori dell'Unione europea"; Europeanrights:

<http://www.europeanrights.eu/index.php?lang=ita&funzione=S&op=5&id=648>

BUFETE BARRILERO Y ASOCIADOS; "La Seguridad Social de los becarios (Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre)"; El Derecho:

[http://www.elderecho.com/laboral/Seguridad-Social-becarios-Real-Decreto\\_11\\_347680002.html](http://www.elderecho.com/laboral/Seguridad-Social-becarios-Real-Decreto_11_347680002.html)

CABEZA PEREIRO, J.; "Algunha proposta para a regulación do traballo a tempo parcial"; Blog del autor: <http://www.conjaimecabeza.blogspot.com/2012/01/algunha-proposta-para-regulacion-do.html>

CABEZA PEREIRO, J.; "Cinco elementos dunha reforma laboral máis acaída"; Blog del autor: <http://www.conjaimecabeza.blogspot.com/2012/01/cinco-elementos-dunha-reforma-laboral.html>

CABEZA PEREIRO, J.; "Contención do gasto e déficit. Galiza como paradigma"; Blog del autor: <http://www.conjaimecabeza.blogspot.com/2012/01/contencion-do-gasto-e-deficit-galiza.html>

CABEZA PEREIRO, J.; "Xa nos mirou en fite o monstro"; Blog del autor:

<http://www.conjaimecabeza.blogspot.com/2011/12/xa-nos-mirou-en-fite-o-monstro.html>

CARPISO, J.; "El estado de los derechos sociales"; Revista Latinoamericana de Derecho Social número 14:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/14/art/art1.pdf>

COLAS NEILA, E.; "Fundamental Rights of workers in the Digital Age: A methodological approach from a case study"; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .INT - 89/2011: [http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/int/colasneila\\_n89-2011int.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/int/colasneila_n89-2011int.pdf)

CÓRDOBA CASTROVERDE, D.; "Dificultades y problemas que plantea en la

actualidad la extensión de efectos de las sentencias en el orden contencioso-administrativo"; El Derecho: [http://www.elderecho.com/administrativo/Dificultades-actualidad-extension-sentencias-contencioso-administrativo\\_11\\_347305004.html](http://www.elderecho.com/administrativo/Dificultades-actualidad-extension-sentencias-contencioso-administrativo_11_347305004.html)

CRUZ VILLALÓN, J.; "Ejercicio de responsabilidad"; Blog del autor: <http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2012/01/ejercicio-de-responsabilidad.html>

CRUZ VILLALÓN, J.; "Qué reforma laboral"; Blog del autor: <http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2012/01/que-reforma-laboral.html>

CRUZ VILLALÓN, J.; "Una oportunidad para los ni ni"; Blog del autor: <http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/2012/01/una-oportunidad-para-los-ni-ni.html>

EUROFOUND; "Young people and NEETs in Europe: First findings - Résumé"; EUROFOUND: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/en/1/EF1172EN.pdf>

FALLETI, E.; "Sorprese sostanziali nella riforma dei riti processuali civili aventi ad oggetto diritti fondamentali"; Europeanrights: <http://www.europeanrights.eu/index.php?lang=ita&funzione=S&op=5&id=649>

FAUCONIER, F.; "USA : la chasse aux syndicats n'est pas toujours politiquement payante"; Metis: [http://www.metiseurope.eu/usa-la-chasse-aux-syndicats-n-est-pas-toujours-politiquement-payante\\_fr\\_70\\_art\\_29294.html](http://www.metiseurope.eu/usa-la-chasse-aux-syndicats-n-est-pas-toujours-politiquement-payante_fr_70_art_29294.html)

FILICE, F.; "Lo stato dell'arte del processo di comunitarizzazione dei diritti dell'uomo tra le pronunce della Corte Europea di Giustizia e l'applicazione 'interna' demandata ai giudici nazionali"; Europeanrights: <http://www.europeanrights.eu/index.php?lang=ita&funzione=S&op=5&id=650>

GORELLI HERNÁNDEZ, J.; "La reducción de los costes de despido en la refoma laboral española de 2010"; Revista Latinoamericana de Derecho Social número 14: <http://www.iuridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/14/art/art3.pdf>

GUTIÉRREZ CALDERÓN, J. y LUENGO ESCALONILLA, F.; "Competitividad y costes laborales en España"; Estudios de la Fundación 1º de Mayo núm. 49: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Estudio49.pdf>

KURCZYN VILLALOBOS, P.; "La reforma constitucional en materia de derechos humanos laborales"; Revista Latinoamericana de Derecho Social número 14: <http://www.iuridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/14/cmt/cmt7.pdf>

LAGO PEÑAS, M.; "El gasto público: un falso culpable"; Informes de la Fundación 1º de Mayo núm. 46: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe46.pdf>

LETTIERI, A.; "Articolo 18 - Se passa il modello americano"; Insight: <http://www.insightweb.it/web/content/articolo-18-se-passa-il-modello-americano>

LETTIERI, A.; "Lavoro, sindacato e diseguaglianza in America"; Insight: <http://www.insightweb.it/web/content/lavoro-sindacato-e-diseguaglianza-america>

LLENA PIÑOL, M. M.; "¿Qué hago con los valores embargados?"; Legaltoday: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/mercantil/concursal/que-hago-con-los-valores-embargados>

LLOPIS, E. S. y GUTIÉRREZ, J.; "Políticas de vejez en la Unión Europea"; Informes de la Fundación 1º de Mayo núm. 45: <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/Informe45.pdf>

OIT; "Resumen ejecutivo - Tendencias Mundiales del Empleo 2012: Prevenir una crisis mayor del empleo"; OIT: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_171699.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_171699.pdf)

OLLO LURI, P.; "Las cláusulas de vinculación a la totalidad no implican la nulidad total"; Blog Revista Aranzadi Doctrinal: <http://www.legaltoday.com/blogs/transversal/blog-revista-aranzadi-doctrinal/las-clausulas-de-vinculacion-a-la-totalidad-no-implican-la-nulidad-total>

ORLANDINI, G.; "Il rapporto lavoro con elementi di internazionalità"; WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT - 137/2011:

[http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/it/orlandini\\_137-2012it.pdf](http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp/it/orlandini_137-2012it.pdf)

PAGÁN MARTÍN-PORTUGUÉS, J.; "¿Puede cobrar los premios deportivos el Director General de un club cesado en período de prueba?"; Legaltoday:

[http://www.legaltoday.com/practica-juridica/publico/sports\\_entertainment/-puede-cobrar-los-premios-deportivos-el-director-general-de-un-club-cesado-en-periodo-de-prueba](http://www.legaltoday.com/practica-juridica/publico/sports_entertainment/-puede-cobrar-los-premios-deportivos-el-director-general-de-un-club-cesado-en-periodo-de-prueba)

PRECIADO DOMÉNECH, C. H.; "El nuevo procedimiento monitorio laboral"; Iuslabor:

<http://www.iuslabor.org/articulos-de-dret-laboral-i-seguretat-social/dret-laboral-i-seguretat-social/procediment-laboral/>

RAMÍREZ JUÁREZ, C. L.; "El procedimiento ordinario laboral en la Ley Federal del Trabajo"; Revista Latinoamericana de Derecho Social número 14:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/14/cmt/cmt8.pdf>

RIFÉ Y FERNANDOS-RAMOS, J.; "Novedades en el proceso laboral: principios, actos procesales y de comunicación"; Legaltoday: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/novedades-en-el-proceso-laboral-principios-actos-procesales-y-de-comunicacion>

ROJO TORRECILLA, E.; "Acceso al empleo e igualdad de oportunidades"; Blog del autor: <http://www.eduardorojoblog.blogspot.com/2012/01/acceso-al-empleo-e-igualdad-de.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Congelación ("mantenimiento" en terminología oficial) del Salario Mínimo Interprofesional para 2012"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojoblog.blogspot.com/2011/12/congelacion-mantenimiento-en.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "El diálogo social bipartito. Los acuerdos y desacuerdos entre CC OO, UGT, CEOE y CEPYME. Análisis del documento de 9 de enero"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojoblog.blogspot.com/2012/01/el-dialogo-social-bipartito-los.html> y [http://www.eduardorojoblog.blogspot.com/2012/01/el-dialogo-social-bipartito-los\\_15.html](http://www.eduardorojoblog.blogspot.com/2012/01/el-dialogo-social-bipartito-los_15.html)

ROJO TORRECILLA, E.; "Gestión colectiva de contratación de trabajadores extranjeros en origen. Contingente cero para trabajadores estables y visados de búsqueda de empleo"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojoblog.blogspot.com/2012/01/gestion-colectiva-de-contratacion-de.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013, 2014"; Blog del autor: <http://www.eduardorojoblog.blogspot.com/2012/01/ii-acuerdo-para-el-empleo-y-la.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "La gestión colectiva ("contingente") de contratación de trabajadores extranjeros en origen 2000-2012"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojoblog.blogspot.com/2012/01/la-gestion-colectiva-contingente-de.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "La presidencia danesa de la Unión Europea. Un apunte sobre sus propuestas en materia laboral y de inmigración"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojoblog.blogspot.com/2012/01/la-presidencia-danesa-de-la-union.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Ley de Empleo. Financiación de las PAE y servicios prestados a la ciudadanía por los SPE"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojoblog.blogspot.com/2012/01/ley-de-empleo-financiacion-de-las-pae-y.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Sobre el Estado del Bienestar y el modelo social europeo. ¿Qué futuro para la Europa social?"; Blog del autor:

<http://www.eduardorojoblog.blogspot.com/2012/01/sobre-el-estado-del-bienestar-y-el.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Tres sentencias que deben merecer especial atención: derecho a vacaciones; excedencia voluntaria y no readmisión; control del

ordenador del trabajador"; Blog del autor:

<http://www.eduardorjoblog.blogspot.com/2012/01/tres-sentencias-que-deben-merecer.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Un apunte sobre el contenido sociolaboral del RD 1887/2011, de 30 de diciembre. Estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales";

Blog del autor: <http://www.eduardorjoblog.blogspot.com/2011/12/un-apunte-sobre-el-contenido.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Un nuevo, y preocupante, informe de la OIT sobre las tendencias mundiales de empleo"; Blog del autor:

<http://www.eduardorjoblog.blogspot.com/2012/01/un-nuevo-y-preocupante-informe-de-la.html>

ROJO TORRECILLA, E.; "Unas primeras notas sobre el acuerdo alcanzado entre patronal y sindicatos para la reforma laboral. La importancia de la flexibilidad interna";

Blog del autor: <http://www.eduardorjoblog.blogspot.com/2012/01/unas-primeras-notas-sobre-el-acuerdo.html>

ROMAGNOLI, U.; " El retorno de la licencia para despedir "; Blog de Joaquín Aparicio :

<http://japariciotovar.blogspot.com/2012/01/el-retorno-de-la-licencia-para-despedir.html>

RUIZ TUNDIDOR, D.; "La integración del Régimen Especial de Empleados del Hogar dentro del Régimen General de la Seguridad Social"; Legaltoday:

<http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/la-integracion-del-regimen-especial-de-empleados-del-hogar-dentro-del-regimen-general-de-la-seguridad-social>

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, A. y GALICIA VILARREAL, P.; "Lay de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores: una legislación inocua"; Revista Latinoamericana de Derecho Social número 14: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/14/cmt/cmt9.pdf>

SANGUINETI, W.; "La participación de los sindicatos locales en el control del cumplimiento de los compromisos de RS de las empresas multinacionales"; Blog del autor:

<http://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2012/01/20/al-volver-la-participacion-de-los-sindicatos-locales-en-el-control-del-cumplimiento-de-los-compromisos-de-rs-de-las-empresas-multinacionales/>

SILVA MÉNDEZ, J. L. ; "La duración en los juicios de despido injustificado en materia burocrática: un análisis estadístico exploratorio a partir de una muestra de juicios de despido injustificado en contra de la Secretaría de Educación Pública"; Revista Latinoamericana de Derecho Social número 14:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/14/art/art5.pdf>

SOTERO CASADO, A.; "Derecho a la indemnidad vs derecho al honor en el derecho laboral"; Legaltoday: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/civil/intimidacion/derecho-a-la-indemnidad-vs-derecho-al-honor-en-el-derecho-laboral>

THOMAS, F.; "La aplicación de las normas del derecho internacional del trabajo en el derecho interno"; Revista Latinoamericana de Derecho Social número 14: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/14/art/art6.pdf>

VACÍAS MÁRQUEZ, M. C. y HERNÁNDEZ MUÑOZ, G.; "El ofrecimiento del trabajo y la reinstalación, su eficacia en la garantía de un trabajo digno y socialmente útil"; Revista Latinoamericana de Derecho Social número 14:

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/14/art/art4.pdf>

VAN STOLK, C.; "Impact of the recession on age management policies (Résumé)";

EUROFOUND: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/75/en/1/EF1175EN.pdf>

VEVER, B. ; " Réforme du traité de l'UE : trop peu, trop tard ou trop tôt?"; Metis :

<http://www.metiseurope.eu/reforme-du-traite-de-l-ue-trop-peu-trop-tard-ou-trop-tot-fr-70-art-29292.html>

ZEPILLI, C.; "Gli ultimi approdi dei giudici di Lussemburgo in tema di discriminazioni per età"; Europeanrights:

<http://www.europeanrights.eu/index.php?lang=ita&funzione=S&op=5&id=653>

[Ir a inicio](#)

## CONVENIOS COLECTIVOS

- [SECTORIALES ESTATALES](#)
- [EMPRESAS ESTATALES](#)

SECTORIALES ESTATALES			
SECTOR	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
<b>CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL</b>	Resolución de 5 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica los acuerdos referentes a las tablas salariales y la nueva redacción del párrafo primero del artículo 2 del Convenio colectivo, de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil	26.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-1196 - 4 págs. - 233 KB)</a>
<b>DERIVADOS DEL CEMENTO</b>	Resolución de 16 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acta derivada del IV Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento	30.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-1437 - 5 págs. - 170 KB)</a>
<b>FERRALLA</b>	Resolución de 27 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del IV Convenio colectivo general de ferralla	04.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-119 - 2 págs. - 140 KB)</a>
<b>HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS</b>	Resolución de 12 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas	26.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-1197 - 33 págs. - 544 KB)</a>
<b>MADERA Y MUEBLE</b>	Resolución de 20 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre el	05.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-188 - 11 págs. - 229 KB)</a>

	Reglamento de la Tarjeta Profesional de la construcción para el sector de la madera y el mueble		
<b>PRENSA NO DIARIA</b>	Resolución de 22 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de prórroga del Convenio colectivo nacional de prensa no diaria	09.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-334 - 2 págs. - 137 KB)</a>

<b>EMPRESAS ESTATALES</b>			
<b>EMPRESA</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	<b>BOE</b>	<b>LOCALIZACIÓN</b>
<b>CAJA DE AHORROS DE GIPUZKOA Y SAN SEBASTIAN-KUTXA</b>	Resolución de 21 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de la Caja de Ahorros de Gipuzkoa y San Sebastián-Kutxa	04.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-118 - 51 págs. - 874 KB)</a>
<b>CANNON HYGIENE, SA</b>	Resolución de 5 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación de los artículos 14 y 16 del Convenio colectivo de Cannon Hygiene, SA	18.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-787 - 2 págs. - 143 KB)</a>
<b>COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE TABACO EN RAMA, SA</b>	Resolución de 16 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo de la Compañía Española de Tabaco en Rama, SA	30.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-1441 - 34 págs. - 531 KB)</a>
<b>CONSTANTIA TOBEPAL, SLU</b>	Resolución de 16 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del centro de trabajo de Villalonquejar y delegación de Madrid de Constantia Tobepal, SLU	30.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-1439 - 22 págs. - 563 KB)</a>
<b>ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL AEROPUERTOS ESPAÑOLES Y NAVEGACIÓN AÉREA</b>	Resolución de 2 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la Resolución arbitral, sobre corrección de errores y omisiones materiales del laudo arbitral por el que se establece el II Convenio colectivo	10.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-359 - 8 págs. - 189 KB)</a>

	profesional de los controladores de tránsito aéreo en la Entidad Pública Empresarial Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea		
<b>ESSILOR ESPAÑA, SA</b>	Resolución de 22 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos de modificación del Convenio colectivo de Essilor España, SA	09.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-338 - 4 págs. - 154 KB)</a>
<b>FÁBRICA NACIONAL DE MONEDA Y TIMBRE-REAL CASA DE LA MONEDA</b>	Resolución de 20 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica las actas donde se aprueban las modificaciones de nivel salarial y definiciones de varias categorías profesionales, así como la creación de otras nuevas, correspondientes a la valoración del segundo semestre de 2007 y al arbitraje realizado por la Inspección Provincial de Trabajo a la valoración del segundo semestre del 2007 de la empresa Fábrica Nacional de Moneda y Timbre- Real Casa de la Moneda	04.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-116 - 9 págs. - 198 KB)</a>
<b>FERTIBERIA, SA</b>	Resolución de 16 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fertiberia, SA	30.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-1438 - 57 págs. - 993 KB)</a>
<b>FUNDACIÓN INTERNACIONAL O'BELEN</b>	Resolución de 22 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de prórroga para 2012 del II Convenio colectivo de la Fundación Internacional O'Belén	09.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-335 - 1 pág. - 135 KB)</a>
<b>GRUPO CHAMPION</b>	Resolución de 16 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Champion (Supermercados Champion, SA y Grup Supeco-Maxor, SL)	30.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-1440 - 35 págs. - 542 KB)</a>
<b>GRUPO MAXAM</b>	Resolución de 22 de diciembre	09.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-</a>

	de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Maxam y otras empresas de su grupo		<a href="#">336 - 69 págs. - 1519 KB</a>
<b>MEDIAPOST SPAIN, SL</b>	Resolución de 5 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mediapost Spain, SL	18.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-788 - 31 págs. - 661 KB)</a>
<b>PHILIPS IBERICA, SAU</b>	Resolución de 22 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXV Convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU, 2011-2012	09.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-337 - 39 págs. - 618 KB)</a>
<b>RADIO POPULAR, SA -COPE-</b>	Resolución de 21 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Radio Popular, SA -COPE- y sus trabajadores para el año 2011	04.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-117 - 32 págs. - 510 KB)</a>
<b>TELFÓNICA SOLUCIONES DE INFORMÁTICA Y COMUNICACIÓN DE ESPAÑA, SAU</b>	Resolución de 20 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Soluciones de Informática y Comunicación de España, S.A.U	04.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-115 - 30 págs. - 461 KB)</a>

[Ir a inicio](#)

---

## LEGISLACIÓN

- [UNIÓN EUROPEA](#)
  - [ESTATAL](#)
- [COMUNIDADES AUTÓNOMAS](#)

UNIÓN EUROPEA		
NORMA	DOUE	LOCALIZACIÓN
Dictamen del Comité de las Regiones — La estrategia para la aplicación efectiva de la Carta de los Derechos Fundamentales	C 9 de 11.01.2011	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:009:0061:0064:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:009:0061:0064:ES:PDF</a>
Decisión nº 1/2011 del Comité Conjunto creado en virtud del Convenio Interbus sobre el transporte discrecional internacional de los viajeros en autocar y autobús, de 11 de noviembre de 2011, por la que adopta su reglamento interno y adapta el anexo 1 del Convenio sobre las condiciones relativas a los transportistas de viajeros por carretera, el anexo 2 del Convenio, relativo a las normas técnicas aplicables a autobuses y autocares, y los requisitos relativos a las disposiciones sociales contempladas en el artículo 8 del Convenio	L 8 de 12.01.2012	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:008:0038:0045:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2012:008:0038:0045:ES:PDF</a>
Posición (UE) nº 1/2012 del Consejo en primera lectura con vistas a la adopción de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro Adoptada por el Consejo el 24 de noviembre de 2011	C 10E de 12.01.2012	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:010E:0001:0013:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:010E:0001:0013:ES:PDF</a>
Posición (UE) nº 2/2012 del Consejo en primera lectura con vistas a la adopción de una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la orden europea de protección Adoptada por el Consejo el 24 de noviembre de 2011	C 10E de 12.01.2012	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:010E:0014:0030:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:010E:0014:0030:ES:PDF</a>
Decisión no E3, de 19 de octubre de 2011, relativa al período transitorio definido en el artículo 95 del Reglamento (CE) no 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo	C 12 de 14.01.2012	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:012:0006:0007:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:012:0006:0007:ES:PDF</a>
Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «Espíritu empresarial social y las empresas sociales» (Dictamen exploratorio)	C 24 de 28.01.2012	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:024:0001:0006:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:024:0001:0006:ES:PDF</a>
Dictamen del Comité Económico y	C 24 de	

Social Europeo sobre «El impacto de la crisis en la capacidad de las empresas europeas para realizar inversiones en favor del clima» (Dictamen exploratorio)	28.01.2012	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:024:0007:0010:ES:PDF">lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:024:0007:0010:ES:PDF</a>
Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «El tratamiento y la explotación de los residuos industriales y mineros de la Unión Europea con fines económicos y medioambientales» (Dictamen de iniciativa)	C 24 de 28.01.2012	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:024:0011:0017:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:024:0011:0017:ES:PDF</a>
Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Oportunidades y retos de un sector europeo de la madera y el mueble más competitivo» (Dictamen de iniciativa)	C 24 de 28.01.2012	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:024:0018:0023:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:024:0018:0023:ES:PDF</a>
Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Las perspectivas de empleo sostenible en el sector ferroviario, el material rodante y las infraestructuras: ¿de qué modo influirá la transformación industrial en el empleo y la base de cualificaciones en Europa?» (Dictamen de iniciativa)	C 24 de 28.01.2012	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:024:0024:0028:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:024:0024:0028:ES:PDF</a>
Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Reforzar la cohesión y la coordinación de la UE en el ámbito social gracias a la nueva cláusula social horizontal del artículo 9 del Tratado FUE» (Dictamen de iniciativa)	C 24 de 28.01.2012	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:024:0029:0034:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:024:0029:0034:ES:PDF</a>
Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta modificada de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se aprueban normas mínimas para la acogida de los solicitantes de asilo» (texto refundido) COM(2011) 320 final — 2008/0244 (COD)	C 24 de 28.01.2012	<a href="http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:024:0080:0080:ES:PDF">http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:024:0080:0080:ES:PDF</a>

ESTATAL		
NORMA	BOE	LOCALIZACIÓN
Resolución de 13 de diciembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Educación y Formación Profesional, por la que se prorroga el plazo para la realización del procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral	02.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-34 - 2 págs. - 140 KB)</a>
Resolución de 24 de octubre de 2011, del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, por la que se publican las cuentas	02.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-42 - 46 págs.)</a>

anuales del ejercicio 2010		<a href="#">- 996 KB</a>
Resolución de 16 de diciembre de 2011, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se publica el Acuerdo de encomienda de gestión entre la Tesorería General de la Seguridad Social y el Instituto Social de la Marina para la asignación del número de Seguridad Social a efectos del reconocimiento del derecho a prestaciones	03.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-72 - 4 págs. - 149 KB)</a>
Resolución de 28 de diciembre de 2011, del Instituto Social de la Marina, por la que se publica el Acuerdo de encomienda de gestión con el Servicio Público de Empleo Estatal para el abono de la prestación económica por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar	05.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-189 - 3 págs. - 148 KB)</a>
Real Decreto 1/2012, de 5 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1823/2011, de 21 de diciembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales	06.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-224 - 2 págs. - 161 KB)</a>
Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012	06.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-228 - 24 págs. - 532 KB)</a>
Resolución de 20 de diciembre de 2011, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, por la que se publican las cuentas anuales del ejercicio 2010	06.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-311 - 70 págs. - 1104 KB)</a>
Corrección de errores del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público	10.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-352 - 4 págs. - 153 KB)</a>
Resolución de 30 de diciembre de 2011, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que publica el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para el primer trimestre de 2012	10.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-360 - 2 págs. - 185 KB)</a>
Corrección de erratas del Real Decreto 1096/2011, de 22 de julio, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de nueve cualificaciones profesionales de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad	14.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-531 - 3 págs. - 146 KB)</a>
Resolución de 11 de enero de 2012, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público	17.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-717 - 1 págs. - 126 KB)</a>
Real Decreto 1784/2011, de 16 de diciembre, por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Agraria que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad	17.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-718 - 123 págs. - 3742 KB)</a>
Real Decreto 1785/2011, de 16 de diciembre, por el que se establecen dos certificados de profesionalidad de la familia profesional Seguridad y medio ambiente que se incluyen en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad	17.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-719 - 82 págs. - 2087 KB)</a>
Reforma del Reglamento del Congreso de los Diputados, por la que se modifica el artículo 46.1	18.01.2011	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-767 - 1 págs. - 130 KB)</a>
Real Decreto 1788/2011, de 16 de diciembre, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones	19.01.2011	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-807 - 486</a>

Profesionales, mediante el establecimiento de determinadas cualificaciones profesionales correspondientes a las familias profesionales Química, Energía y Agua, Transporte y Mantenimiento de Vehículos, Artes Gráficas, Actividades Físicas y Deportivas, y Artes y Artesanías		<a href="#">págs. - 36806 KB</a>
Real Decreto 1789/2011, de 16 de diciembre, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de tres cualificaciones de la familia profesional Transporte y Mantenimiento de Vehículos	19.01.2011	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-808 - 151 págs. - 4888 KB)</a>
Real Decreto 1790/2011, de 16 de diciembre, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, mediante el establecimiento de dos cualificaciones profesionales correspondientes a la familia profesional Sanidad	19.01.2011	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-809 - 60 págs. - 1290 KB)</a>
Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y se modifica el Real Decreto 1887/2011, de 30 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos minister	24.01.2012	<a href="#">PDF (BOE-A-2012-1034 - 29 págs. - 429 KB)</a>

<b>COMUNIDADES AUTÓNOMAS</b>		
<b>COMUNIDAD</b>	<b>NORMA</b>	<b>DIARIO OFICIAL</b>
<b>CATALUÑA</b>	ORDEN EMO/378/2011, de 31 de octubre, por la que se aprueba la aplicación informática del Registro de elecciones sindicales, Electi@ para la tramitación electrónica del procedimiento de comunicación de preavisos, registro de actas y otros y bajas de representantes, así como los certificados de representatividad	DOGC 02.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="https://www.gencat.cat/eadop/imagenes/6036/11336024.pdf">https://www.gencat.cat/eadop/imagenes/6036/11336024.pdf</a>		
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	Decreto 313/2011, de 29/12/2011, por el que se extingue el organismo autónomo Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha	DOCM 02.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://docm.iccm.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2012/01/02/pdf/2011_18670.pdf&amp;tipo=rutaDocm">http://docm.iccm.es/portaldocm/descargarArchivo.do?ruta=2012/01/02/pdf/2011_18670.pdf&amp;tipo=rutaDocm</a>		
<b>MURCIA</b>	Decreto n.º 334/2011, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Centros Integrados de Formación Profesional dependientes de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y se modifica el Decreto 56/2008, de 11 de abril, de Centros Integrados de Formación Profesional de la Región de Murcia	BORM 03.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.borm.es/borm/vista/busqueda/ver_anuncio.html.jsf?fecha=03012012&amp;numero=59&amp;origen=sum">http://www.borm.es/borm/vista/busqueda/ver_anuncio.html.jsf?fecha=03012012&amp;numero=59&amp;origen=sum</a>		
<b>GALICIA</b>	Ley 14/2011, de 16 de diciembre, por la que se modifica la Ley 5/1998, de 18 de diciembre, de cooperativas de Galicia	DOG 03.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.xunta.es/dog/Publicados/2012/20120103/AnuncioC3B0-231211-10281_es.pdf">http://www.xunta.es/dog/Publicados/2012/20120103/AnuncioC3B0-231211-10281_es.pdf</a>		
<b>GALICIA</b>	Decreto 246/2011, de 15 de diciembre, por el que se	DOG 04.01.2011

	desarrolla la Ley 13/2008, de 3 de diciembre, de servicios sociales de Galicia, en lo relativo a los órganos consultivos y de participación	
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.xunta.es/dog/Publicados/2012/20120104/AnuncioCA05-231211-10287_es.pdf">http://www.xunta.es/dog/Publicados/2012/20120104/AnuncioCA05-231211-10287_es.pdf</a>		
<b>LA RIOJA</b>	Decreto 147/2011, de 29 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 18/2011, de 11 de marzo, por el que se regula el sistema de acceso al servicio público de atención residencial y al servicio público de estancias temporales residenciales para personas mayores grandes dependientes y dependientes severos del sistema riojano para la autonomía personal y la dependencia, y el Decreto 25/2011, de 25 de marzo, por el que se regula el procedimiento de acceso a las plazas públicas del servicio de atención residencial y servicio de estancias temporales residenciales para personas con discapacidad, con gran dependencia o dependencia severa, del Sistema Riojano para la Autonomía Personal y la Dependencia	BOR 04.01.2011
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=449883">http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=449883</a>		
<b>LA RIOJA</b>	Orden 3/2011, de 29 de diciembre, de la Consejería de Salud y Servicios Sociales, por la que se modifica la orden 5/2010, de 30 de diciembre, de la Consejería de Servicios Sociales, por la que se regulan las condiciones de acceso y la cuantía de las prestaciones económicas del Sistema Riojano para la Autonomía Personal y la Dependencia	BOR 04.01.2011
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=449883">http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=449883</a>		
<b>MADRID</b>	Orden 7465/2011, de 23 de diciembre, por la que se modifica la Orden 1857/2008, de 11 de julio, por la que se regula el procedimiento de concesión de subvenciones para el fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo	BOCAM 05.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urordenpdf&amp;blobheader=application%2Fpdf&amp;blobkey=id&amp;blobtable=CM_Orden_BOCA&amp;blobwhere=1142670868386&amp;ssbinay=true">http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urordenpdf&amp;blobheader=application%2Fpdf&amp;blobkey=id&amp;blobtable=CM_Orden_BOCA&amp;blobwhere=1142670868386&amp;ssbinay=true</a>		
<b>GALICIA</b>	Orden de 2 de enero de 2012 de desarrollo del Decreto 15/2010, de 4 de febrero, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia, el procedimiento para la elaboración del programa individual de atención y la organización y funcionamiento de los órganos técnicos competentes	DOG 13.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.xunta.es/dog/Publicados/2012/20120113/AnuncioCA05-050112-10768_es.pdf">http://www.xunta.es/dog/Publicados/2012/20120113/AnuncioCA05-050112-10768_es.pdf</a>		
<b>GALICIA</b>	Orden de 12 de enero de 2012 por la que se regula la habilitación de procedimientos administrativos y servicios en la Administración general y en el sector público autonómico de Galicia	DOG 16.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.xunta.es/dog/Publicados/2012/20120116/AnuncioC3C1-130112-10976_es.pdf">http://www.xunta.es/dog/Publicados/2012/20120116/AnuncioC3C1-130112-10976_es.pdf</a>		
<b>GALICIA</b>	RESOLUCIÓN de 29 de diciembre de 2011, de la Dirección General de Justicia, por la que se modifica la Resolución de 7 de mayo de 2008 por la que se regulan las sustituciones entre funcionarios al servicio de la Administración de justicia en Galicia	DOG 16.01.2012

<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.xunta.es/dog/Publicados/2012/20120116/AnuncioC3C1-100112-10831_es.html">http://www.xunta.es/dog/Publicados/2012/20120116/AnuncioC3C1-100112-10831_es.html</a>		
<b>COMUNIDAD VALENCIANA</b>	Decreto Ley 2/2012, de 13 de enero, del Consell, de medidas urgentes de apoyo a la iniciativa empresarial y a los emprendedores, microempresas y pequeñas y medianas empresas (pyme) de la Comunitat Valenciana	DOCV 16.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.docv.gva.es/datos/2012/01/16/pdf/2012_380.pdf">http://www.docv.gva.es/datos/2012/01/16/pdf/2012_380.pdf</a>		
<b>COMUNIDAD VALENCIANA</b>	Decreto 14/2012, de 13 de enero, del Consell, de adaptación de la normativa estatal sobre autorización de agencias de colocación, con o sin ánimo de lucro, y de regulación del procedimiento de adecuación de los centros asociados en intermediación laboral	DOCV 16.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.docv.gva.es/datos/2012/01/16/pdf/2012_380.pdf">http://www.docv.gva.es/datos/2012/01/16/pdf/2012_380.pdf</a>		
<b>CATALUÑA</b>	RESOLUCIÓN SLT/3055/2011, de 12 de diciembre, por la que se prorroga la vigencia del Plan de ordenación de recursos humanos del Instituto Catalán de la Salud	DOGC 17.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="https://www.gencat.cat/eadop/imagenes/6046/11363034.pdf">https://www.gencat.cat/eadop/imagenes/6046/11363034.pdf</a>		
<b>EXTREMADURA</b>	Decreto 1/2012, de 13 de enero, por el que se modifica el Decreto 78/2010, de 18 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la calificación de las empresas de inserción laboral y la creación del Registro de Empresas de Inserción de la Comunidad Autónoma de Extremadura	DOE 19.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2012/1200/12040002.pdf">http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2012/1200/12040002.pdf</a>		
<b>PAÍS VASCO</b>	Decreto 4/2012, de 17 de enero, por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2011, 2012 y 2013	BOPV 20.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&amp;f=20120120&amp;s=2012014">http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&amp;f=20120120&amp;s=2012014</a>		
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	Orden de 09/01/2012, de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, de modificación de la Orden de 23/03/2011, de la tarjeta sanitaria individual en Castilla-La Mancha	DOCM 20.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://docm.jccm.es/portaldocm/detalleDocumento.do?idDisposicion=1326790447813290445">http://docm.jccm.es/portaldocm/detalleDocumento.do?idDisposicion=1326790447813290445</a>		
<b>GALICIA</b>	Decreto 254/2011, de 23 de diciembre, por el que se regula el régimen de registro, autorización, acreditación e inspección de servicios sociales en Galicia	DOG 20.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.xunta.es/dog/Publicados/2012/20120120/AnuncioCA05-120112-10908_es.pdf">http://www.xunta.es/dog/Publicados/2012/20120120/AnuncioCA05-120112-10908_es.pdf</a>		
<b>ANDALUCÍA</b>	Decreto 376/2011, de 30 de diciembre, por el que se modifica el Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido	BOJA 23.01.2012
<b>LOCALIZACIÓN:</b> <a href="http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2012/14/d/updf/d1.pdf">http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2012/14/d/updf/d1.pdf</a>		

[Ir a inicio](#)

## SENTENCIAS

- [TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA](#)

- **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**
  - **TRIBUNAL SUPREMO**
- **OTROS PRONUNCIAMIENTOS**

<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA</b>	
<b>MATERIA</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>SEGURIDAD SOCIAL COMUNITARIA</b>	Seguridad social de los trabajadores migrantes – Reglamento (CEE) nº 1408/71 – Trabajador empleado en una plataforma de extracción de gas situada en la plataforma continental adyacente a los Países Bajos – Seguro obligatorio – Negativa a conceder una prestación por incapacidad laboral (Sentencia de 17.01.2012, Asunto C-357/20, Salemink): <a href="http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=118001&amp;pageindex=0&amp;doclang=ES&amp;mode=lst&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=88254">http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=118001&amp;pageindex=0&amp;doclang=ES&amp;mode=lst&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=88254</a>
<b>VACACIONES</b>	Política social – Directiva 2003/88/CE – Artículo 7 – Derecho a vacaciones anuales retribuidas – Requisito para la adquisición del derecho impuesto por una normativa nacional – Baja del trabajador – Duración del derecho a vacaciones según la naturaleza de la baja – Normativa nacional contraria a la Directiva 2003/88 – Función del juez nacional (Sentencia de 24.01.2012, asunto C-282/10, Domínguez): <a href="http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=118341&amp;pageindex=0&amp;doclang=ES&amp;mode=lst&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=717489">http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=118341&amp;pageindex=0&amp;doclang=ES&amp;mode=lst&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=717489</a>
<b>CONTRATACIÓN TEMPORAL</b>	Política social – Directiva 1999/70/CE – Cláusula 5, punto 1, letra a), del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada – Contratos de trabajo sucesivos de duración determinada – Razones objetivas que pueden justificar la renovación de esos contratos – Normativa nacional que justifica el recurso a contratos de duración determinada en caso de sustitución temporal – Necesidad permanente o recurrente de sustitución de personal – Consideración de todas las circunstancias que rodean la renovación de sucesivos contratos de duración determinada (Sentencia de 26.01.2012, asunto C-586/10, Küçük): <a href="http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=118543&amp;pageindex=0&amp;doclang=ES&amp;mode=lst&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=717489">http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&amp;docid=118543&amp;pageindex=0&amp;doclang=ES&amp;mode=lst&amp;dir=&amp;occ=first&amp;part=1&amp;cid=717489</a>

<b>TRIBUNAL CONSTITUCIONAL</b>	
<b>MATERIA</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (ACCESO A LA JUSTICIA)</b>	Supuesta vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la justicia penal): denegación de legitimación al cónyuge separado legalmente para el ejercicio de la acción que no resulta contraria al principio pro accione. Recurso de amparo 1506-2007. Promovido en relación con las Sentencias de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo y de la Audiencia Provincial de Barcelona que inadmitieron una querrela por supuestos delitos de estafa y apropiación indebida (STC 190/2011, de 12 de diciembre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10270">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10270</a>
<b>DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (EJECUCIONES)</b>	Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (resolución fundada en Derecho): suspensión de la ejecución resuelta desatendiendo lo acordado por la Audiencia Provincial de Madrid al estimar la cuestión de competencia formulada por

	<p>un Juzgado de lo Mercantil; inadmisión del recurso de amparo respecto de quienes lo promovieron sin ser titulares de un interés legítimo. Recurso de amparo 8617-2008. Promovido en relación con los Autos dictados por un Juzgado de Primera Instancia de Madrid acordando el lanzamiento de los ocupantes de diversos inmuebles en proceso de ejecución hipotecaria (STC 191/2011, de 12 de diciembre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10271">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10271</a></p>
<b>DERECHO DE REUNIÓN</b>	<p>Supuesta vulneración del derecho de reunión y manifestación: resolución gubernativa que motiva suficientemente las limitaciones al ejercicio del derecho por referencia a las concretas circunstancias temporales y espaciales de celebración de las concentraciones y en aras de la preservación de otros bienes y valores constitucionalmente protegidos. Recurso de amparo 6340-2010. Promovido por Comisiones Obreras de Ceuta en relación con la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, que desestimó su recurso contra la resolución de la Delegación del Gobierno en Ceuta por la que se condicionaba la celebración de manifestaciones diarias en reivindicación de medidas para la creación de empleo (STC 193/2011, de 12 de diciembre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10273">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10273</a></p>
<b>AUTONOMÍAS/ PERSONAS DISCAPACITADAS</b>	<p>Distribución de competencias en materia laboral: vulneración de las competencias ejecutivas autonómicas al asignarse a un órgano estatal la aplicación de las medidas administrativas que hubieran de adoptarse en relación con las empresas que contasen con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma. Conflicto positivo de competencia 6416-2000. Interpuesto por el Gobierno de la Generalitat de Cataluña respecto del art. 8 de la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 24 de julio de 2000 por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de cincuenta o más trabajadores, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero (STC 194/2011, de 13 de diciembre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10274">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10274</a></p>
<b>AUTONOMÍAS</b>	<p>Competencias sobre ordenación general de la economía y hacienda general, autonomía política y financiera de las Comunidades Autónomas y de los entes locales: validez de los preceptos de la ley estatal que establecen un régimen de equilibrio presupuestario en el sector público (STC 134/2011); reforma constitucional que consagra el principio de estabilidad presupuestaria (STC 157/2011) Recurso de inconstitucionalidad 1460-2002. Interpuesto por el Consejo de Gobierno de la Generalitat de Cataluña en relación con diversos preceptos de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, general de estabilidad pres (STC 195/2011, de 13 de diciembre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10275">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10275</a></p>
<b>AUTONOMÍAS/ SEGURIDAD SOCIAL</b>	<p>Competencias sobre ordenación general de la economía y hacienda general, autonomía política y financiera de las</p>

	<p>Comunidades Autónomas y de los entes locales: validez de los preceptos de la ley estatal que establecen un régimen de equilibrio presupuestario en el sector público (STC 134/2011); reforma constitucional que consagra el principio de estabilidad presupuestaria (STC 157/2011); integración del sistema de seguridad social en la determinación del objetivo de estabilidad presupuestaria que responde a una finalidad razonable. Recurso de inconstitucionalidad 1467-2002. Interpuesto por el Gobierno de Aragón en relación con diversos preceptos de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, general de estabilidad presupuestaria (STC 196/2011, de 13 de diciembre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10276">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10276</a></p>
<b>AUTONOMÍAS</b>	<p>Competencias sobre ordenación general de la economía y hacienda general, autonomía política y financiera de las Comunidades Autónomas y de los entes locales: validez de los preceptos de la ley estatal que establecen un régimen de equilibrio presupuestario en el sector público (STC 134/2011); reforma constitucional que consagra el principio de estabilidad presupuestaria (STC 157/2011); atribución al Estado de la potestad para recabar información financiera de las entidades locales que resulta coherente con el ejercicio de su competencia sobre política presupuestaria. Recurso de inconstitucionalidad 1487-2002. Interpuesto por las Cortes de Aragón en relación con diversos preceptos de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, general de estabilidad presupuestaria y de la Ley Orgánica 5/2001, de 13 de diciembre, complementaria a la Ley general de estabilidad presupuestaria (STC 197/2011, de 13 de diciembre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10277">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10277</a></p>
<b>AUTONOMÍAS</b>	<p>Competencias sobre ordenación general de la economía y hacienda general, autonomía política y financiera de las Comunidades Autónomas y de los entes locales: validez de los preceptos de la ley estatal que establecen un régimen de equilibrio presupuestario en el sector público (STC 134/2011); reforma constitucional que consagra el principio de estabilidad presupuestaria (STC 157/2011); previsión de un sistema de compensación interadministrativa en caso de responsabilidad financiera del Estado ante la Unión Europea en materia de estabilidad presupuestaria. Recurso de inconstitucionalidad 1488-2002. Interpuesto por el Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura en relación con diversos preceptos de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, general de estabilidad presupuestaria y de la Ley Orgánica 5/2001, de 13 de diciembre, complementaria de la Ley general de estabilidad presupuestaria (STC 198/2011, de 13 de diciembre): <a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10278">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10278</a></p>
<b>AUTONOMÍAS</b>	<p>Competencias sobre ordenación general de la economía y hacienda general, autonomía política y financiera de las Comunidades Autónomas y de los entes locales: validez de los preceptos de la ley estatal que establecen un régimen de equilibrio presupuestario en el sector público (STC 134/2011); reforma constitucional que consagra el principio de estabilidad presupuestaria (STC 157/2011) Recurso de inconstitucionalidad</p>

	<p>1505-2002. Interpuesto por sesenta y dos Diputados del Grupo Parlamentario Socialista del Congreso de los Diputados en relación con diversos preceptos de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, general de estabilidad presupuestaria (STC 199/2011, de 13 de diciembre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10279">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10279</a></p>
<b>AUTONOMÍAS</b>	<p>Competencias sobre ordenación general de la economía y hacienda general, autonomía política y financiera de las Comunidades Autónomas: validez de los preceptos de la ley estatal que establecen un régimen de equilibrio presupuestario en el sector público (STC 134/2011); reforma constitucional que consagra el principio de estabilidad presupuestaria (STC 157/2011) Recurso de inconstitucionalidad 1463-2002. Interpuesto por el Presidente de las Cortes de Castilla-La Mancha en relación con diversos preceptos de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, general de estabilidad presupuestaria (STC 203/2011, de 14 de diciembre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10283">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10283</a></p>
<b>AUTONOMÍAS</b>	<p>Principios de seguridad jurídica, dispositivo y de lealtad constitucional, autonomía financiera y procedimiento legislativo: validez de los preceptos legales estatales que regulan el fondo de suficiencia y establecen el régimen de aplicación del nuevo sistema de financiación autonómica; vinculación de los medios de financiación a la titularidad de las competencias que no impone un determinado nivel competencial a las Comunidades Autónomas; valor de los acuerdos del Consejo de Política Fiscal y Financiera y de las comisiones mixtas; enmiendas transaccionales que cumplen el requisito de la relación de homogeneidad con la iniciativa legislativa que se pretende modificar. Recurso de inconstitucionalidad 1849-2002. Promovido por más de cincuenta Diputados del Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso de los Diputados en relación con diversos preceptos de la Ley 21/2001, de 27 de diciembre, por la que se regulan las medidas fiscales y administrativas del nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y ciudades con Estatuto de Autonomía (STC 204/2011, de 15 de diciembre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10284">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10284</a></p>
<b>DERECHO A LA IGUALDAD EN LA LEY/ INCAPACIDAD PERMANENTE</b>	<p>Derecho a la igualdad en la ley y protección de la salud por el sistema de seguridad social: validez del precepto legal que reconoce únicamente a los pensionistas que ejerzan una actividad remunerada la posibilidad de revisar en cualquier momento el grado de invalidez permanente reconocido. Cuestiones de inconstitucionalidad 6726-2009 y 6727-2009 (acumuladas). Planteadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en relación con el art. 143.2 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (STC 205/2011, de 15 de diciembre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10285">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10285</a></p>
<b>AUTONOMÍA UNIVERSITARIA</b>	<p>Vulneración de la autonomía universitaria: interpretación de la legalidad aplicable que convierte a los convenios de</p>

	<p>colaboración de las universidades públicas con la Administración penitenciaria en condición de validez de las normas dictadas por aquéllas para la ordenación de la actividad docente. Recurso de amparo 10395-2009. Promovido por la Universidad del País Vasco en relación con la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo que anuló un protocolo sobre atención a personas internas en centros penitenciarios (STC 206/2011, de 19 de diciembre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10286">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10286</a></p>
<b>AUTONOMÍAS</b>	<p>Competencias en materia de ordenación general de la economía, ordenación territorial, agricultura, ganadería, sanidad y medio ambiente: validez de los preceptos reglamentarios estatales que definen distintos sistemas de explotación y las áreas de producción porcina, clasifican las explotaciones y establecen sus condiciones mínimas de funcionamiento (STC 158/2011) Conflictos positivos de competencia 3919-2000 y 2679-2001 (acumulados). Interpuestos por el Gobierno de Aragón en relación con diversos preceptos del Real Decreto 324/2000, de 3 de marzo, por el que se establecen las normas básicas de ordenación de las explotaciones porcinas y con el Real Decreto 3483/2000, de 29 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 324/2000, respectivamente (STC 207/2011, de 20 de diciembre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10287">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Sentencia.aspx?cod=10287</a></p>
<b>EMPLEADOS PÚBLICOS/ DECRETO-LEY</b>	<p>Inadmisión a trámite la cuestión de inconstitucionalidad 2298-2011, planteada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Badajoz en relación con diversos preceptos del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público (Auto TC 179/2011, de 13 de diciembre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Auto.aspx?cod=10473">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Auto.aspx?cod=10473</a></p>
<b>EMPLEADOS PÚBLICOS/ DECRETO-LEY</b>	<p>Inadmisión a trámite la cuestión de inconstitucionalidad 3067-2011, planteada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Badajoz en relación diversos preceptos del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, y de la Ley de la Asamblea de Extremadura 6/2010, de 23 de junio, de medidas urgentes y complementarias para la reducción del déficit público en la Comunidad Autónoma de Extremadura (Auto TC 190/2011, de 13 de diciembre):</p> <p><a href="http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Auto.aspx?cod=10474">http://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/Paginas/Auto.aspx?cod=10474</a></p>

<b>TRIBUNAL SUPREMO</b>	
<b>MATERIA</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>DESPIDO</b>	Despido disciplinario por uso incorrecto de ordenador . Ilícitud de la prueba consistente en el examen de los contenidos que revela el programa espía. No existe tal ilicitud cuando existe de antemano una prohibición absoluta respecto del uso para fines personales. No se contradice la doctrina de nuestras

	sentencias de 26/9/07 (rcud 966/06) y de 8/3/11 (rcud 1826/10). Voto particular (STS UD 06.10.2011): <a href="#">VER SENTENCIA</a>
<b>EXCEDENCIAS</b>	La declaración judicial de improcedencia de despido de trabajador en situación de excedencia voluntaria por negativa, expresa o tácita, empresarial al reingreso conlleva el pago de salarios de tramitación desde la fecha en que se fije como la del despido y en aplicación de las normas generales sobre nulidad o improcedencia del despido.- Modifica doctrina contenida, entre otras, en SSTS/IV 26-junio-1998 (rcud 3044/1997), 14-octubre-2005 (rcud 4006/2004), 12-julio-2010 (rcud 3282/2009), 3-mayo-2011 (rcud 3453/2010) (STS UD 19.12.2011): <a href="#">VER SENTENCIA</a>

<b>OTROS PRONUNCIAMIENTOS</b>	
<b>MATERIA</b>	<b>CONTENIDO</b>
<b>INCAPACIDAD PERMANENTE</b>	Inexistencia de IPT: futbolista que a lo largo de su carrera profesional ha presentado varias lesiones en la rodilla, acreditando actualmente una gonartrosis. No existe incapacidad en tanto que dichas lesiones se fueron desanrollando a lo largo de su vida deportiva, sin que le impidieran el ejercicio de su actividad profesional y teniendo en cuenta la edad del futbolista (SJS núm. 2 de Pamplona de 06.11.2011); LEGALTODAY: <a href="http://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/caso-cesar-cruchaga.pdf">http://www.legaltoday.com/files/File/pdfs/caso-cesar-cruchaga.pdf</a>
<b>DESPIDO OBJETIVOS</b>	Despido objetivo por la vía del art. 52 c) y por causas económicas en un organismo público dependiente una Administración autonómica: Nulidad. Inaplicación de dicha causa extintiva a una empresa pública, por no ser la finalidad de dicho precepto propia de una Administración pública (SJS núm.12 de Barcelona de 13.12.2011); ARANADI: <a href="http://www.aranzadi.es/index.php/informacion-juridica/jurisprudencia-actual/social/sentencia-juzgado-de-lo-social-comunidad-autonoma-de-cataluna-num-4702011-13-12-2011">http://www.aranzadi.es/index.php/informacion-juridica/jurisprudencia-actual/social/sentencia-juzgado-de-lo-social-comunidad-autonoma-de-cataluna-num-4702011-13-12-2011</a>

[Ir a inicio](#)

## ENLACES



[PUBLICACIONES OFICIALES](#)



[TRIBUNALES](#)

➤	<a href="#"><u>CONVENIOS COLECTIVOS</u></a>	➤	<a href="#"><u>UNIVERSIDADES EN GENERAL</u></a>
➤	<a href="#"><u>SEGURIDAD SOCIAL</u></a>	➤	<a href="#"><u>DEPARTAMENTOS DE DERECHO</u></a>
➤	<a href="#"><u>SANIDAD Y PERSONAL</u></a>	➤	<a href="#"><u>DEL TRABAJO CON WEB PROPIA</u></a>
	<a href="#"><u>ESTATUTARIO DE LA SEGURIDAD</u></a>	➤	<a href="#"><u>INTERNACIONALES</u></a>
	<a href="#"><u>SOCIAL</u></a>	➤	<a href="#"><u>SISTEMAS DE AUTOCOMPOSICIÓN</u></a>
➤	<a href="#"><u>FUNCIÓN PÚBLICA</u></a>	➤	<a href="#"><u>OBSERVATORIOS DEL MERCADO</u></a>
➤	<a href="#"><u>ECONOMÍA SOCIAL</u></a>	➤	<a href="#"><u>DE TRABAJO</u></a>
➤	<a href="#"><u>TRABAJADORES AUTÓNOMOS</u></a>	➤	<a href="#"><u>DERECHOS HUMANOS</u></a>
➤	<a href="#"><u>REVISTAS JURÍDICAS ON LINE</u></a>	➤	<a href="#"><u>EXTRANJERÍA</u></a>
➤	<a href="#"><u>PORTALES JURÍDICOS</u></a>	➤	<a href="#"><u>MUJER TRABAJADORA:</u></a>
➤	<a href="#"><u>PROFESIONALES</u></a>	➤	<a href="#"><u>DERECHOS DE LAS MUJERES</u></a>
➤	<a href="#"><u>EDITORIALES Y</u></a>	➤	<a href="#"><u>INTERNET Y SU PROBLEMÁTICA</u></a>
➤	<a href="#"><u>DISTRIBUIDORAS JURÍDICAS</u></a>	➤	<a href="#"><u>JURÍDICA Y LABORAL</u></a>
➤	<a href="#"><u>ORGANISMOS OFICIALES</u></a>	➤	<a href="#"><u>INTERNET EN GENERAL</u></a>
➤	<a href="#"><u>CONSEJOS ECONÓMICOS Y</u></a>	➤	<a href="#"><u>INFORMACIÓN ALTERNATIVA</u></a>
➤	<a href="#"><u>SOCIALES</u></a>	➤	<a href="#"><u>DICCIONARIOS/ENCICLOPEDIAS</u></a>
➤	<a href="#"><u>SALUD LABORAL</u></a>		

Para la inclusión de cualquier link a páginas jurídicas o avisar de un enlace roto: [miquel.falguera@menta.net](mailto:miquel.falguera@menta.net)

## [VER NOVEDADES:](#) nuevo

### ➤ **PUBLICACIONES OFICIALES**

- **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO:** <http://www.boe.es/>
- **DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS:** : <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/JOIndex.do?ihmlang=es>
- **BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN:**  
[http://portal.aragob.es/servlet/page?\\_pageid=4271&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30&\\_type=site&\\_fsiteid=298&\\_fid=1&\\_fnavbarid=949371&\\_fnavbarsiteid=298&\\_fedit=0&\\_fmode=2&\\_fdisplaymode=1&\\_fcalledfrom=1&\\_fdisplayurl](http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4271&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_fsiteid=298&_fid=1&_fnavbarid=949371&_fnavbarsiteid=298&_fedit=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_fcalledfrom=1&_fdisplayurl)
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS:** <http://www.gobcan.es/boc/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA:** <http://boc.gobcantabria.es/boc/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://bocyl.jcyl.es/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA:** [http://www.ceuta.es/servlet/ContentServer?isP=CI-InfoInsPage&pagename=CeutaIns%2FPage%2FBocceBoletinTemplate&p\\_pag=SuscripBOCCEPage&cid=1105954388042&p\\_hC=false](http://www.ceuta.es/servlet/ContentServer?isP=CI-InfoInsPage&pagename=CeutaIns%2FPage%2FBocceBoletinTemplate&p_pag=SuscripBOCCEPage&cid=1105954388042&p_hC=false)
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE MELILLA:**  
<http://www.melilla.es/ovmelilla/opencms/portal/servicios/bome/index.jsp>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID:**  
<http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=Page&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&language=es&cid=1109265463016>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA:** <http://www.andaluciajunta.es/BOJA>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA:** <http://www.carm.es/borm/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA:** [http://www2.larioja.org/pls/dad\\_user/G04.bor\\_home](http://www2.larioja.org/pls/dad_user/G04.bor_home)
- **BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA:** <http://www.cfnavarra.es/BON/BONIDX.HTM>
- **BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.princast.es/bopa/Ent/IE.htm>
- **BUTLLETÍ OFICIAL DE LES ILLES BALEARS:** <http://boib.caib.es/>
- **DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** <http://www.gencat.es/diari/>
- **DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT VALENCIANA:** <http://www.qva.es/jsp/ini.jsp?br=1&re=1>
- **DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://www.jccm.es/cqi-bin/docm.php3>
- **DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA:** <http://doe.juntaex.es/>
- **DIARIO OFICIAL DE GALICIA:** <http://www.xunta.es/diario-oficial>
- **EUSKAL HERRIKO AGINTARITZAREN ALDIZKARIA:** [http://www.euskadi.net/cqi-bin\\_k54/bopv\\_00?C](http://www.euskadi.net/cqi-bin_k54/bopv_00?C)
- **BUSCADOR (del Gobierno aragonés) DE DISPOSICIONES PUBLICADAS EN LOS ÚLTIMOS CUATRO MESES EN EL BOE Y LOS BOLETINES DE LAS CC.AA.:**  
<http://www.aragob.es/sid/legimat.htm>

- **BUSCADOR DE LEGISLACIÓN SOCIAL ESTATAL:** <http://www.iuntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/legislatodo/1stContenidos.asp>
- **CENTRE DE DOCUMENTACIÓ EUROPEA UNIVERSITAT D'ALACANT:** <http://fcae.ua.es/boe/> (búsqueda fácil de normas publicadas en el BOE)
- **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID:** <http://www.boletinesoficiales.com/> (buscador de legislación en todos los boletines oficiales: incluye convenios)
- **CALDO:** <http://www.caldoso.com/> (búsquedas en el BOE)

## ➤ **TRIBUNALES**

- **TRIBUNAL CONSTITUCIONAL:** <http://www.tribunalconstitucional.es/>
- **BASE DE DATOS DE SENTENCIAS DEL TC (BOE):** [http://www.boe.es/g/es/bases\\_datos/tc.php](http://www.boe.es/g/es/bases_datos/tc.php)
- **TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS:** <http://curia.eu.int/es/index.htm>
- **TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS:** <http://www.echr.coe.int/>
- **CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA:** <http://www.icj-cij.org/>
- **TRIBUNAL SUPREMO:** <http://www.poderjudicial.es/tribunalsupremo/> (base de datos de sentencias, últimas sentencias y novedades jurisprudenciales)
- **TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA:** <http://www.poderjudicial.es/eversuite/GetRecords?Template=cgpi/tsj/mapa.html>
- **DOCTRINA SOCIAL DEL TSJ DE ANDALUCÍA:** <http://www.iuntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/tsja/1stContenidos.asp>
- **TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA OIT:** [http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblex\\_browse.home](http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblex_browse.home) (base de datos TRIBLEX de dicho Tribunal, que analiza desde el Derecho de dicha organización los conflictos surgidos en la misma de naturaleza laboral, así como los de otras organizaciones internacionales)
- **CRÓNICAS DEL TRIBUNAL SUPREMO:** <http://www.bosch.es:59084/Novidades/Cronicas/ts.boml> (publicación de Editorial Bosch que recoge on-line dicha publicación elaborada por el Gabinete Técnico del TS)

## ➤ **CONVENIOS COLECTIVOS**

- **MINISTERIO DE TRABAJO (CONVENIOS ESTATALES):** <http://empleo.mtas.es/convenios/>
- **EL ASESOR LABORAL:** [http://www.elasesorlaboral.com/convenios/presenta\\_convenios.html](http://www.elasesorlaboral.com/convenios/presenta_convenios.html)
- **CGT (recopilación de algunos convenios importantes, junto con una interesante compilación de normativa laboral):** [http://www.cgt.es/modules.php?name=Downloads&d\\_op=viewdownload&cid=2](http://www.cgt.es/modules.php?name=Downloads&d_op=viewdownload&cid=2)
- **FADE (patronal asturiana: contine convenios estatales y sectoriales y de empresas en Asturias):** <http://www.fade.es/faPag/webFade/infoempresa/laboral/convenios/Indiceconvenios.html>
- **CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (convenios estatales y de ámbito de Comunidad Autónoma):** <http://www.iuntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/convenio/1stContenidos.asp>
- **CCOO ILLES BALEARS (convenios de empresa y territoriales de Baleares):** <http://www.ccoo.illes.balears.net/convenis/convenis.html> (no actualizado)
- **CCOO NAVARRA (convenios de empresa y territoriales de Navarra):** <http://www.ccoo.ws/>
- **EDITORIAL CISS:** <http://www.ciss.es/cnv/> (referencia de todos los convenios españoles, con determinación de la fecha de publicación;)
- **CIGA:** <http://www.galizacig.com/> (recoge los convenios colectivos de ámbito gallego: macro izquierdo: convenios)
- **IBERLEX:** [http://www.boe.es/g/es/iberlex/bases\\_datos/convenios.php](http://www.boe.es/g/es/iberlex/bases_datos/convenios.php) (todos los convenios publicados en el BOE desde 1995)
- **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID:** <http://www.boletinesoficiales.com/> (buscador de legislación en todos los boletines oficiales: incluye convenios)
- **DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** [http://www.gencat.net/treballiindustria/ambits/relacions\\_laborals/convenis/index.html](http://www.gencat.net/treballiindustria/ambits/relacions_laborals/convenis/index.html) (todos los convenios en vigor en dicha Comunidad autónoma, permitiendo búsqueda temática)
- **CONSELLERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO DE LA GENERALITAT VALENCIANA:** [http://csi.ha.gva.es:8888/kiosko/Convenios\\_Usuario.principal?el\\_idioma=CAST](http://csi.ha.gva.es:8888/kiosko/Convenios_Usuario.principal?el_idioma=CAST) (todos los convenios en vigor en dicha Comunidad autónoma)

## ➤ SEGURIDAD SOCIAL

- **ASESORÍA PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.tranquinet.com/aseso/>
- **IMRSO:** <http://www.seq-social.es/imerso/index.html>
- **INEM:** <http://www.inem.es/>
- **SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.seq-social.es/>
- **ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.issa.int/span/homef.htm>
- **ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO:** <http://www.amat.es/>
- **LISTADO DE MUTUAS:** <http://www.amat.es/seccion2.htm>
- **RENTA BÁSICA:** <http://www.redrentabasica.org/>
- **BASIC INCOME EUROPEAN NETWORK:** <http://www.etes.ucl.ac.be/bien/bien.htm>
- **INSTITUTO DE ACTUARIOS ESPAÑOLES:** <http://www.actuarios.org/> (contiene normas sobre valoración de indemnizaciones y rentas vitalicias en caso de muerte o invalidez): <http://www.actuarios.org/espa/default.htm>
- **TABLAS COMPARATIVAS DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EUROPEOS:** [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/missoc99/french/f\\_tab.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/missoc99/french/f_tab.htm)
- **LEGISLACIÓN DE SEGUROS Y FONDOS Y PLANES DE PENSIONES (Ministerio de Economía):** <http://www.dgsfp.mineco.es/DGSFP/Normativa/Legislacion+y+procedimientos/Planes+y+Fondos/Planes+yFondos.htm>
- **FORO DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.foross.org/> (revista de la Asociación Profesional del Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social)
- **ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD:** <http://www.who.int/es/>
- **INSTITUTO NACIONAL DE SILICOSIS:** <http://www.ins.es/>
- **LEGISLACIÓN SOBRE DISCAPACIDADES:** <http://sid.usal.es/secciones.asp>
- **GUÍA PRÁCTICA DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://webs.ono.com/usr013/quiap/>
- **EUROGYP:** <http://www.eurogyp.fr/en/index.htm> (organismo especializado europeo en materia de Seguridad Social relacionada con contingencias profesionales: en inglés o francés)
- **BOLETÍN INFORMATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (BISS):** [http://www.seq-social.es/inicio/?MIval=cw\\_usr\\_view\\_Folder&LANG=1&ID=44980](http://www.seq-social.es/inicio/?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=44980) Revista mensual de la Secretaria de Estado de Seguridad Social con las últimas novedades normativas en la materia
- **ACTIVA:** <http://www1.seq-social.es/ActivaInternet/index.htm> Revista on-line de la Seguridad Social española

## ➤ SANIDAD Y PERSONAL ESTATUTARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- **REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO Y SANIDAD:** <http://www.actualderechosanitario.com/> (aspectos generales de Derecho y sanidad)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO SANITARIO:** <http://aeds.org/> (información general sobre dicha materia: contiene jurisprudencia social y legislación: <http://www.aeds.org/jurisprudencia/juris-social.htm> )
- **ASOCIACIÓN DE JURISTAS PARA LA SALUD:** <http://www.ajs.es/indice.htm>
- **CONSEJO GENERAL DE LA ENFERMERÍA: ASESORÍA JURÍDICA:** <http://www.actualidad.enfermundi.com/juridica/assoc/index.asp> (legislación)
- **SATSE: ASESORÍA JURÍDICA:** <http://www.satse.es/legislacion.cfm> (legislación) )
- **LEGISLACIÓN SOBRE ENFERMERÍA:** <http://www.terra.es/personal2/jduenas/> (incluye también criterios de ética profesional)
- **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE FARMACIA HOSPITALARIA:** <http://www.sefh.es/normas/legislacionlaboral.htm> (legislación laboral)
- **DIARIO MÉDICO.COM:** (contiene, entre otros aspectos, recopilación normativa y jurisprudencial): <http://www.diarimedico.com/asesor/>
- **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES E INTERINOS DE LA SANIDAD ANDALUZA:** [http://www.astisajaen.com/astisaweb/astisa/list\\_emailnoticiassentencias.htm](http://www.astisajaen.com/astisaweb/astisa/list_emailnoticiassentencias.htm) (compendio de sentencias)

## ➤ FUNCIÓN PÚBLICA

- **LEGISLACIÓN SOBRE FUNCIÓN PÚBLICA:** <http://www.map.es/>
- **FSM-UGT MADRID:** <http://www.ugt.es/fspmadr/asesoria/asesoria.htm> (sentencias y enlaces)

- **ENSEÑANZA:** <http://www.gabjur.org/principal.html> (legislación y jurisprudencia: Gabinete Jurídico de CCOO de enseñanza)

## ➤ ECONOMÍA SOCIAL

- **PÁGINA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/empleo/Economia-soc/default.htm> (recopilación de documentación y legislación)
- **PÁGINA DEL DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** [http://www10.gencat.net/ti\\_normativa/pls/normaweb/normativa\\_tict.doc\\_cat?id=106](http://www10.gencat.net/ti_normativa/pls/normaweb/normativa_tict.doc_cat?id=106) (normativa general y catalana)

## ➤ TRABAJADORES AUTÓNOMOS

- **PRONTUARIO DE SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS:** [http://www.graduadosocial.com.es/Prontuario\\_Autonomos/](http://www.graduadosocial.com.es/Prontuario_Autonomos/) (página web del Colegio de Graduados Sociales de Madrid)
- **UNIÓN DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS (UGT):** <https://www.upta.es/index.php> (contiene escasa legislación y diferentes artículos jurídicos)
- **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE CADIZ:** <http://www.graduadosocialcadiz.com/prontuario.asp> (prontuario de autónomos)
- **OBSERVATORIO DE BUENAS PRÁCTICAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS:** <http://www.laprevencion.com/autonomos/>
- **GABILOS:** <http://contable.gabilos.com/weblaboral.htm>

## ➤ REVISTAS JURÍDICAS ON LINE

- **LA LEY:** <http://www.laley.net/index.html> (ha dejado de ser de acceso abierto desde el 01.12.2003)
- **ACTUALIDAD LABORAL:** <http://www.laley.net/ractual/labo.html> (ha dejado de ser de acceso abierto desde el 01.12.2003)
- **DIARIO JURÍDICO ARANZADI:** [http://www.aranzadi.es/nueva/web/publicaciones\\_diario.htm](http://www.aranzadi.es/nueva/web/publicaciones_diario.htm) (sin actualizar desde 31.12.2003)
- **ARANZADI SOCIAL** (posibilidad de consulta de los comentarios y artículos publicados en la revista): [http://www.aranzadi.es/nueva/web/area\\_social.html](http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html)
- **EL DERECHO:** <http://www.elderecho.com/> (jurisprudencia y legislación diarias)
- **IUSLABOR:** <http://www.upf.edu/iuslabor/> (revista on-line de Derecho del Trabajo, publicada por la Universitat Pompeu Fabra)
- **SENTENCIAS RECOGIDAS POR EL CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS:** [http://www.cef.es/normacef/lista\\_sentencias.htm](http://www.cef.es/normacef/lista_sentencias.htm) (se actualiza los miércoles: SIN ACTUALIZAR desde principios del año 2003)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (IUSTEL):** [http://www.iustel.com/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_revistas=12](http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=12) (requiere suscripción)
- **TEMAS LABORALES:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/revista/1stContenidos.asp> (revista del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales)
- **COLEX DATA:** <http://www.colex-data.es/>
- **REVISTA VASCA DE DERECHO PROCESAL Y ARBITRAJE:** <http://www.leyprocesal.com> (interesante en materia de Derecho Procesal Civil y procedimientos extrajudiciales privados)
- **REVISTA INTERNAUTA DE PRÁCTICA JURÍDICA:** <http://www.ripj.com/> (cajón de sastre de distintos artículos de varias disciplinas jurídicas: poca actualización)
- **REVISTA DE LEGISLACIÓN:** <http://www.laley.net/legislacion/legislacion.html> (actualización diaria de legislación en soporte HTML, de LA LEY: consulta gratuita de la última semana)
- **ECONOMIST & JURIST:** <http://www.difusionjuridica.com/economist/default.asp> (artículos doctrinales de Derecho en general y noticias jurídicas: de pago, ya no permite accesos gratuitos)
- **DIARIO DEL DERECHO:** <http://www.iustel.com/noticias/> (página de pago, excepto titulares informativos)
- **REVISTA TELEMÁTICA DE FILOSOFÍA DEL DERECHO:** <http://www.filosofiyderecho.com/rtfd/> (cajón de sastre sobre Derecho en general: escasa actualización)
- **REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/publica/revista/default.htm> (acceso gratuito en formato pdf. a dicha publicación)
- **TRABAJO (OIT):** <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/index.htm> (revista de información de la OIT, actualización trimestral)

- **DIARIO DE NOTICIAS:** <http://www.laley.net/noticias/noticias.cfm> (titulares periodísticos vinculados con el Derecho de LA LEY: actualización diaria)
- **LO CANYERET (Colegio de Abogados de Lleida):** <http://advocatslleida.org/revista/> (revista de dicho órgano colegial: publica algunos artículos sobre Derecho del Trabajo)
- **NOTICIAS JURIDICAS BOSCH:** <http://www.njbosch.com/> (página de pago)
- **REVISTA JURÍDICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID:**  
[http://www.madrid.org/pres\\_serv\\_juridicos/revista\\_juridica/index.htm](http://www.madrid.org/pres_serv_juridicos/revista_juridica/index.htm) (contiene a menudo artículos sobre Derecho del Trabajo y recopilación de jurisprudencia; sin actualizar)
- **INDRET** (<http://www.indret.com> revista de Derecho Civil, muy interesante)
- **BOLETÍN "INFORMACIÓN JURÍDICA" DEL INEM:**  
<http://www2.inem.es/BDlegislativa/script/BDLEGseleccion.asp> (recopilación referencial de legislación sobre empleo, formación y políticas activas)
- **REVISTA DE DERECHO UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:**  
<http://www.uv.es/~dret/nuevo/revistafac/index.html> (revista on-line jurídica de todas las especialidades: no actualizada)
- **CONSELL OBERT:** <http://www.graduados-sociales.com/> (del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona: contiene artículos sobre Derecho del Trabajo: macro izquierdo: herramientas: artículos Consell)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO:**  
[http://www.iustel.com/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_revistas=1](http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=1) (requiere subscripción)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO EUROPEO:**  
[http://www.iustel.com/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_revistas=13](http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=13) (requiere subscripción)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO PROCESAL:**  
[http://www.iustel.com/revistas/detalle\\_revista.asp?id\\_revistas=9](http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=9) (requiere subscripción)
- **EL LABORALISTA:** [http://www.elaboralista.com/revista%20\(congreso\).htm](http://www.elaboralista.com/revista%20(congreso).htm) (revista de la Asociación Nacional de Abogados Laboralistas: no actualizada)
- **EL GRADUADO DIGITAL:** <http://www.graduadosocial.com.es/elgraduado/> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Madrid)
- **TOGAS:** <http://www.togas.biz> (suplemento jurídico de La Vanguardia, con artículos jurídicos: pop up)
- **FUNDACIÓN SINDICAL DE ESTUDIOS:** <http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-bin/QuorumEC/init> (Fundación vinculada con CCOO, en cuya página web se pueden encontrar interesantes reflexiones sobre sindicalismo y también sobre Derecho del Trabajo; incluye acceso a la revista *Observatorio Sociolaboral*)
- **REVISTA DE TREBALL, ECONOMIA I SOCIETAT:** [http://www.ces.qva.es/cs\\_/index.htm](http://www.ces.qva.es/cs_/index.htm) (revista on-line del CES de la Comunidad Valenciana, con algunos artículos de contenido jurídico)
- **DERECHOS PARA TODOS:**  
<http://www.nodo50.org/derechosparatodos/DerechosRevista/PortadaDerechos.html> (revista de la organización del mismo nombre, con algunos contenidos jurídicos de carácter alternativo: no actualizada)
- **LEX NOVA:** <http://www.lexnova.es/> (macro izquierdo: Servicios: Lex Nova-La Revista)
- **GAZETA INFORMATIVA:** <http://www.lexnova.es/> (macro izquierdo: Servicios: GAZETA INFORMATIVA: revista periódica de información de novedades jurídicas)
- **REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://docm.jccm.es/RevistaJuridica/index.html> (contiene artículos doctrinales, algunos de ellos afectantes al Derecho del Trabajo)
- **EL CONSULTOR LABORAL:** <http://www.consultor.com/> (revista on-line del Colegio de Graduados Sociales de Alicante)
- **GACETA DEL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE LEÓN:**  
<http://www.graduadosocialesleon.com/#>
- **REVISTA LEGAL:** <http://www.revistalegal.com/> (Colegios de Graduados Sociales de Zamora y Castellón)
- **CRITERI:** <http://www.graduados-sociales-tarragona.com/criteri.html> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Tarragona)
- **JUSTICIA SOCIAL:** <http://www.cgssevilla.com/> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Sevilla)
- **REVISTA DEL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE ZARAGOZA:**  
<http://www.graduadoszar.com/>
- **LAN HARREMANAK:** <http://www.ehu.es/lsyweb/webcentro/cas/publicaciones/ppublicaciones.htm> (revista de la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco)
- **OBSERVATORIO JURÍDICO:** <http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-bin/QuorumEC/init> -macro superior derecho- (editado por la Fundación Sindical de Estudios de CCOO Madrid)
- **REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://www.jcyl.es/jcyl-client/jcyl/cpat/dsj/tkContent?idContent=35928> (contiene habitualmente artículos de Derecho del Trabajo)
- **REVISTA ELECTRÓNICA DE HISTORIA CONSTITUCIONAL:** <http://hc.rediris.es/> (editada por el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales)
- **LA MUTUA:** <http://www.fraternidad.es/revistas.aspx> (revista de Fraternidad-Muprespa, que contiene a menudo interesantes colaboraciones jurídicas)

- **REVISTA GALEGA DO DEREITO SOCIAL:** [http://cqr1.xunta.es/g\\_rgds.asp](http://cqr1.xunta.es/g_rgds.asp) (publicación del Consejo Gallego de Relaciones Laborales: actualización tardía)
- **CUESTIONES CONSTITUCIONALES:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=cconst> (revista on-line editada por la UNAM y accesible desde la página web del Instituto de Investigaciones Jurídicas)
- **REVISTA DE DERECHO PRIVADO:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=derpriv> (Editada por la UNAM y accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas)
- **REVISTA LATINOAMERICANA DE DERECHO:** <http://www.iuridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=revlad> (Editada por la UNAM y accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas)
- **REVISTA LATINOAMERICANA DE DERECHO SOCIAL:** <http://www.iuridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=revlads> (Editada por la UNAM y accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas)
- **URBE ET IUS:** <http://www.urbeetius.org/index.cgi#> (Revista de opinión jurídica de Buenos Aires)
- **ATELEIA:** <http://www.liberlex.com/> (Cuadernos críticos del Derecho)
- **EUROPEAN JOURNAL OF LEGAL STUDIES:** <http://www.ejls.eu/> (derechos fundamentales en la UE)
- **COLLEGIUM:** <http://collegium.es/> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Jaén)
- **POLIS:** <http://www.revistapolis.cl> (revista de la Universidad Bolivariana)
- **AEUQUALITAS:** [http://portal.aragob.es/servlet/page?\\_pageid=4227&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30&\\_type=site&\\_fsiteid=527&\\_fid=1803913&\\_fnavbarid=1727225&\\_fnavbarsiteid=527&\\_fedit=0&\\_fmode=2&\\_fdisplaymode=1&\\_fcalledfrom=1&\\_fdisplayurl=](http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4227&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_fsiteid=527&_fid=1803913&_fnavbarid=1727225&_fnavbarsiteid=527&_fedit=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_fcalledfrom=1&_fdisplayurl=) (Revista jurídica del Instituto de la Mujer de Aragón)
- **SORTUZ:** [http://www.sortuz.org/revista/index.php?option=com\\_content&task=view&id=29&Itemid=43](http://www.sortuz.org/revista/index.php?option=com_content&task=view&id=29&Itemid=43) (revista del Instituto Internacional de Sociología de Oñate: contiene análisis de aspectos laborales desde dicha perspectiva)
- **OBSERVATORIO LABORAL:** <http://servicio.cid.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/index.htm> (revista de de Derecho del Trabajo de la Universidad de Carabobo)
- **ANUARIO HISPANO-PERUANO DE DERECHO Y RELACIONES LABORALES:** <http://ucvvirtual.edu.pe:8080/escuelas/derecho/anuario/pagina/articulos.html> (publicado por la Universidad César Vallejo de Trujillo)
- **CARTAPACIO DE DERECHO:** <http://www.cartapacio.edu.ar/ojs/index.php/ctp> Revista virtual de la Escuela Superior de Derecho de la Universidad Nacional del Centro
- **REVISTA ESTUDIOS JURÍDICOS:** <http://revistaselectronicas.ujaen.es/> (editada por la Universidad de Jaén)
- **OBSERVATORIO JURÍDICO SOCIOLABORAL:** <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/> (editado por la Fundación Primero de Mayo de CC.OO.)
- **INFORMES DE LA FUNDACIÓN PRIMERO DE MAYO:** <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/> (elaborado por dicha Fundación, con aspectos a menudos afectantes al Derecho)
- **RIEDPA:** <http://www.riedpa.com/Default.aspx> (Revista Internacional de Estudios de Derecho Procesal y Arbitraje)
- **INTERNATIONAL ASSOCIATION OF LABOUR LAW JOURNALS:** <http://www.labourlawjournals.com/default.asp> (Asociación internacional de revistas de Derecho del Trabajo, de la que forma parte en España la Revista de Derecho Social)
- **REVISTA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DEL TRABAJO:** <http://www.ruct.uva.es/default.html> (editada por la Universidad de Valladolid)

## ➤ PORTALES JURÍDICOS

- **IBERLEX:** <http://www.boe.es/g/es/iberlex/> (completa base de datos legales –Constitución, legislación comunitaria y estatal, etc-del BOE): Totalmente actualizado desde 01.01.2004: acceso gratuito
- **TODA LA LEY:** <http://www.todalaley.com/> (legislación y formularios)
- **CANAL JURÍDICO:** <http://www.canaljuridico.com/> (información jurídica en general, últimamente inactiva)
- **JURIS WEB:** <http://www.jurisweb.com/> (legislación, formularios y foro)
- **DERECHO DE EUROPA:** <http://derecho.deeuropa.net/> (links jurídicos)
- **LA WEB DEL DERECHO DEL TRABAJO:** <http://webs.ono.com/usr023/agabal/> (información general)
- **NOTICIAS JURÍDICAS:** <http://noticias.juridicas.com/> (genérica e interesante, con novedades legislativas al día, de Editorial Bosch: ojo: popup)
- **IURISLEX (DIARIO JURÍDICO):** <http://www.iurislex.net/modules.php?op=modload&name=Noticias&file=index>
- **IURIS TANTUM:** <http://www1.iuristantum.com/>
- **WEB LABORAL SOCIAL:** <http://www.weblaboral.net/> (legislación e información en general: en parte de pago)

- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.aedtss.com/> (información en general de la asociación: posibilidad de descargar ponencias de los últimos congresos)
- **CANAL TRABAJO:** <http://www.canaltrabajo.com/> (noticias jurídico-laborales en general: escasa actualización)
- **PÓRTICO LEGAL:** <http://www.porticolegal.com/> (legislación, jurisprudencia y doctrina)
- **INFORMACIÓN LABORAL:** <http://asesores.com/laboral.htm> (información sobre concretos aspectos de Derecho del Trabajo, especialmente útil para empresas: escasa actualización)
- **EL ASESOR LABORAL:** <http://www.elasesorlaboral.com/> (novedades legislativas, enlaces y proyectos de ley)
- **COTTON LEX:** <http://www.arrakis.es/~cotton/lex/lexmenu.htm> (Web sobre legislación en materia de minusvalías)
- **DISCAPNET:** <http://www.discapnet.es/Discapnet/CAstellano/default.htm> (legislación sobre discapacitados)
- **RED IRIS** (Foro jurídico del CSIC, con varios apartados y especializaciones –entre ellos sobre violencia psicológica-: necesaria inscripción previa): <http://www.rediris.es/list/info/derecho-es.es.html>
- **LEYNFOR:** (información legal diaria: gran parte de su contenido es de pago) <http://www.leynfor.com/>
- **WEB DE LEGISLACIÓN:** <http://www.goico.net/> (legislación en general)
- **PORTALEY:** <http://www.portaley.com/> (información jurídica en general sobre Derecho y Nuevas Tecnologías)
- **IUSPORT:** <http://www.iusport.es/> (Derecho deportivo: interesante en materia de relación laboral especial de deportistas: legislación, doctrina y jurisprudencia)
- **SPORTEC:** <http://ddeportivo.sportec.es/> (legislación y jurisprudencia sobre derecho deportivo, incluyendo aspectos laborales)
- **DERECHO.COM:** <http://www.derecho.com> (legislación, formularios y boletín jurídico)
- **IABOGADO:** <http://www.iabogado.com/index.cfm> (página de difusión jurídica, destinada a prestar servicios on-line de abogados a los ciudadanos)
- **ICTNET (Derecho del Trabajo):** <http://www.ictnet.es/ICTnet/cv/comunidad.jsp?area=legal&cv=laboral> (contiene comentarios jurídicos... y popup)
- **EL JUZGADO VIRTUAL:** <http://personal5.iddeo.es/pedrotur/index.html> (links de Derecho)
- **INFORMACIÓN LABORAL:** <http://asesores.com/laboral.htm> (noticias y documentación de Derecho del Trabajo)
- **FISCALIA:** <http://www.fiscalia.org/> (página web con legislación, sentencias, circulares y doctrina pensada para miembros de la carrera fiscal: no oficial)
- **INTERNET LEGAL RESOURCES GUIDE:** <http://www.ilrg.com/> (buscador de páginas jurídicas, fundamentalmente norteamericanas: en inglés)
- **IURIS WORDL:** <http://www.epi-soft.com/iurisworld/> (información jurídica general: Links)
- **E-IURE:** <http://www.e-iure.com/> (Información general, links)
- **ASESORIA JURÍDICA DE CCOO DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE:** <http://www.fct.ccoo.es/juridico/index.html> (recopilación de sentencias de dicho sector)
- **ENJURLAT:** <http://www.conprolat.co.cr/enlaces/> (enlaces jurídicos de América Latina)
- **JURISTES PER LA LLENGUA:** <http://juridica.org/juristesperlallengua/> (asociación de fomento del uso de la lengua catalana en el campo del Derecho)
- **CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA:** <http://www.cgae.es/> (interesante página web con búsqueda de doctrina, jurisprudencia, cálculo de indemnizaciones y de intereses on line)
- **NULIDAD:** <http://www.codigo-civil.info/nulidad/> (página especializada en nulidad de los contratos, desde una perspectiva civilista: Grupo especializado de la Universidad de Zaragoza)
- **LA LEY LABORAL:** <http://www.laleylaboral.com/home.cfm> (página de acceso limitado a suscriptores de La Ley y Relaciones Laborales, pero que permite acceder en abierto a bibliografía –no texto- y links)
- **WEB LABORAL GABILOS:** <http://contable.qabilos.com/weblaboral.htm> (con legislación, formularios y esquemas explicativos de Derecho del Trabajo)
- **CEF LEGAL:** <http://www.ceflegal.com/> (incluye jurisprudencia y legislación laboral, sin búsqueda temática)
- **LAS ASESORÍAS:** <http://www.lasasesorias.com/es/publica/laboral/> (incluye artículos y noticias sobre Derecho del Trabajo)
- **DEFENSA JURÍDICA:** <http://www.nodo50.org/defensajuridica/> (página jurídica en defensa de los derechos civiles: contiene aspectos vinculados al trabajo)
- **LABORALISTAS ORG:** <http://www.laboralistas.org/> (contiene algunos artículos, foros y links)
- **AMIGOS DE UMBERTO ROMAGNOLI:** <http://www.amiomagno.blogspot.com/> (weblog de iuslaboralistas y sindicalistas discípulos de Romagnoli)
- **ASOCIACIÓN CATALANA DE IUSLABORALISTAS:** <http://www.iuslabor.org> (contiene sentencias y artículos)
- **BLOG DE ANTONIO BAYLOS:** <http://baylos.blogspot.com/> (bitácora del honorable catedrático de Derecho del Trabajo)

- **BLOG DE JOAQUÍN APARICIO:** <http://japariciotovar.blogspot.com/> (bitácora de otro maestro iuslaboralista)
- **BLOG DE EDUARDO ROJO:** <http://eduardorjoblog.blogspot.com/> (blog de catedrático de DTSS de la UAB)
- **BLOG DE JAIME CABEZA:** <http://www.conjaimecabeza.blogspot.com/> (catedrático de la Universidad de Vigo)
- **BLOG DE WILFREDO SANGUINETI** <http://wilfredosanguineti.wordpress.com/> (Profesor Titutlar de la Universidad de Salamanca)
- **BLOG DE MANUEL CARLOS PALOMEQUE:** <http://www.manuelcarlospalomeque.blogspot.com/> (catedrático de la Universidad de Salamanca)
- **BLOG DE JESÚS CRUZ VILLALÓN:** <http://jesuscruzvillalon.blogspot.com/>
- **LA CASA EN EL AIRE:** <http://lacasaenelaire.wordpress.com> (Blog de Rodrigo García Schwartz, magistrado y profesor brasileño)
- **BLOG DE LÍDIA GUEVARA:** <http://lquevara-derecholaboral.blogspot.com/> (Universidad de La Habana y Secretaria General de la ALAL)
- **EUROPEANRIGHTS:** <http://www.europeanrights.eu/> (Web de derecho europeo y derechos fundamentales, en la que participa MEDEL)
- **EL ESTADO DE DERECHO:** <http://www.elsestadodelderecho.com/default.aspx> (web que analiza la realidad desde una perspectiva jurídica de ideología conservadora)
- **LEGAL TODAY:** <http://www.legaltoday.com/index.php/> (información periódica de cuestiones jurídicas del grupo West Law)
- **PORTAL EUROPEO DE E-JUSTICIA:** <https://e-justice.europa.eu/home.do?action=home&lang=es&sufix=8> (Iniciativa de la UE que permite el acceso a información jurídica, jurisprudencia y legislación, tanto a escala comunitaria como internacional y estatal)

## ➤ PROFESIONALES

- **ASESORIA JURÍDICA RAFAEL SENRA:** <http://www.ajrsenra.com/> (contiene información legislativa, jurisprudencial y doctrinal)
- **ASOCIACIÓN DE ABOGADOS EN INTERNET:** <http://www.abog.net/> (contiene tabla de cálculo de IPC desde 1954)
- **CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS PROFESIONALES DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA:** <http://www.graduadosocial.com/> (información iuslaboralista en general: popup propio)
- **CONESA Y ASOCIADOS):** [www.bufeteconesa.com](http://www.bufeteconesa.com), (contiene revista on-line y circulares informativas)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN RESPONSABILIDAD CIVIL Y SEGUROS):** <http://www.asociacionabogadosrcs.org/> (interesante respecto a criterios civilistas de culpa extracontractual)
- **ASOCIACIÓN NACIONAL DE ABOGADOS LABORALISTAS:** <http://www.elaboralista.com/>
- **1a3 SOLUCIONES:** <http://www.1a3soluciones.com/juridicos.htm> (despacho jurídico y asociación de empresas de limpieza: contiene convenios, doctrina, sentencias y normativa de dicho sector)
- **BUFET ALMEIDA:** <http://www.bufetalmeida.com/> (información especializada en aspectos jurídicos de las nuevas comunicaciones: también sentencias y legislación, con temas laborales)
- **COL·LECTIU RONDA:** <http://www.cronda.com/cas/home.php> (contiene novedades informativas y artículos de opinión)
- **BUFET VALLBÉ:** <http://www.vallbe.com/> (contiene notas de actualidad jurídica)
- **ABOGADOS EUROPEOS DEMÓCRATAS:** <http://www.aed-edl.net/> (Web de dicha asociación: en francés e inglés)

## ➤ EDITORIALES Y DISTRIBUIDORAS JURÍDICAS

- **EDITORIAL BOMARZO:** <http://www.editorialbomarzo.es>
- **EDITORIAL CIVITAS:** <http://www.civitas.es/> (con actualización de Legislación Social Vigente: útil)
- **EDITORIAL REUS:** <http://www.editorialreus.es/> (incluye acceso a la Revista General de Legislación y Jurisprudencia, con acceso libre a un artículo)
- **HIEROS GAMOS** (internacional): <http://www.hg.org/index.html>
- **REVISTA GENERAL DEL DERECHO:** <http://www.rgid.com/> (permite acceso a algunos artículos doctrinales)
- **BOSCH:** <http://www.bosch.es/>
- **LEX NOVA:** <http://www.lexnova.es/>
- **DILEX, SA:** <http://www.dilex.es/>

- **COMARES:** <http://www.comares.com/>
- **TIRANT LO BLANC:** <http://www.tirant.com/>
- **ARANZADI:** <http://www.aranzadi.es> **Area Social:** [http://www.aranzadi.es/nueva/web/area\\_social.html](http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html)
- **EUROPEA DE DERECHO:** <http://www.europeadederecho.com/eeuder/onoff/default.htm>
- **MARCIAL PONS:** <http://base.marcialpons.es/cgi-bin/marcialpons.storefront/3d53cb5414a80e62273fc0a801f20683/UserTemplate/HomeMarcialPons>
- **TROTТА:** <http://www.trotta.es/>
- **CISS-PRAXIS:** <http://www.cisspraxis.es/>
- **EDICIONES FRANCIS LEFEBRE:** <http://www.efl.es/>
- **DIJUSA:** <http://www.dijusa.es/>
- **TECNOS:** <http://www.tecnos.es/>

## ➤ ORGANISMOS OFICIALES ESTATALES Y COMUNITARIOS

- **CONGRESO DE LOS DIPUTADOS:** <http://www.congreso.es/>
- **SENADO:** <http://www.senado.es>
- **CONSEJO DE ESTADO:** <http://www.consejo-estado.es/>
- **UNIÓN EUROPEA:** [http://europa.eu.int/index\\_es.htm](http://europa.eu.int/index_es.htm)
- **FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO:** <http://www.eurofound.eu.int/> (comparación de conceptos laborales y regulación entre países europeos)
- **CEDEFOP:** <http://www.cedefop.gr> (organismo comunitario en materia de formación profesional)
- **MINISTERIO DE JUSTICIA:** <http://www.mju.es/> **MAPA JUDICIAL: ÁMBITO DE PARTIDOS JUDICIALES:** <http://dgraj.mju.es/consultas/Partidos/SelMapa.htm>
- **AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS:** <https://www.agpd.es/index.php>
- **INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES:** <http://wwwn.mec.es/educa/incual/index.html>
- **FOGASA:** <http://www.mtas.es/fogasa/Default.htm>
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/>
- **ESTADÍSTICAS LABORALES:** <http://www.mtas.es/estadisticas/presenta/index.htm>
- **INSTITUTO DE LA MUJER:** <http://www.mtas.es/mujer/>
- **CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD:** <http://www.mtas.es/empleo/cerprof/inicio.htm> (útil para la determinación de los profesiogramas laborales)
- **DISPOSICIONES VIGENTES DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA SOCIAL:** [http://europa.eu.int/eur-lex/es/lif/ind/es\\_analytical\\_index\\_05.html](http://europa.eu.int/eur-lex/es/lif/ind/es_analytical_index_05.html) (repertorio analítico)
- **CATÁLOGO COLECTIVO DE BIBLIOTECAS JUDICIALES:** <http://www.poderjudicial.es/CGPJ/bibliotecas/default.asp> (catálogo colectivo del CENDOJ, índice de artículos, etc.)
- **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.mtas.es/itss/index.html#> (contiene legislación, formularios e informes sobre consultas técnicas)

## ➤ CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL:** <http://www.ces.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICOS Y SOCIAL DE ANDALUCÍA:** <http://www.iuntadeandalucia.es/empleo/ces/indexPadre.asp>
- **CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES:** <http://www.iuntadeandalucia.es/empleo/carl/indexPadre.asp> (publicación propia: *Boletín Informativo*: [http://www.iuntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/61\\_BOLETIN\\_INFORMATIVO/novedades.asp?obs=61&menu=0&idNov=1](http://www.iuntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/61_BOLETIN_INFORMATIVO/novedades.asp?obs=61&menu=0&idNov=1))
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN:** [http://portal.aragob.es/servlet/page?\\_pageid=4110&\\_dad=portal30&\\_schema=PORTAL30&\\_type=site&\\_fsiteid=486&\\_fid=1&\\_fnavbarid=1&\\_fnavbarsiteid=486&\\_fedit=0&\\_fmode=2&\\_fdisplaymode=1&\\_fcallfrom=1&\\_fdisplayurl=](http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4110&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_fsiteid=486&_fid=1&_fnavbarid=1&_fnavbarsiteid=486&_fedit=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_fcallfrom=1&_fdisplayurl=)
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.cesasturias.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CANARIAS:** <http://www.cescanarias.org/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CANTABRIA:** <http://www.cescan.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://www.cescyl.es/> (Revista de investigación: <http://www.cescyl.es/publicaciones/revista.php>)
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://www.jccm.es/ces>

- **CONSELL ECONÓMIC Y SOCIAL DE CATALUNYA:** <http://www.ctescat.net/> (REVISTA: <http://www.ctescat.net/larevista/index.htm> )
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA:** <http://www.ciceuta.es/consejerias/csj-presidencia/ces/ces-default.htm>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE EXTREMADURA:** <http://www.cesextremadura.org/>
- **CONSELLO ECONÓMICO E SOCIAL DE GALICIA:** <http://www.ces-galicia.org/>
- **CONSELL ECONÓMIC I SOCIAL DE LES ILLES BALEARS:** <http://ces.caib.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID:** <http://www.cesmadrid.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA:** <http://www.cesmurcia.es/>
- **EUSKADIKO EKONOMÍA ETA GIZARTE ARAZOETARAKO BATZORDEA:** <http://www.cesvasco.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA RIOJA:** <http://www.cesrioja.es/>
- **COMITÉ ECONOMICO Y SOCIAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA:** <http://www.ces.gva.es/cs/index.htm> (revista Treball i Societat: [http://www.ces.gva.es/cs/htm\\_trabajos/trabajos\\_articulos.htm](http://www.ces.gva.es/cs/htm_trabajos/trabajos_articulos.htm) )

## ➤ SALUD LABORAL

- **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE:** <http://www.mtas.es/insht/> (contiene legislación)
- **ISTAS:** <http://www.istas.net/index0.htm> (institución de salud laboral de CCOO)
- **PREVENCIÓN INTEGRAL:** <http://www.preencionintegral.com/> (informes técnicos, legislación y jurisprudencia comentadas)
- **ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (OIT):** <http://www.mtas.es/publica/enciclo/default.htm> (descargable íntegramente en PDF)
- **AGENCIA EUROPEA PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** <http://es.osha.eu.int/> (noticias y enlaces europeos)
- **FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.funpri.es/> (organismo previsto en la LPRL)
- **PREVENTION WORDL:** <http://www.prevention-world.com/> (fundamentalmente noticias en la materia: en español: popup)
- **INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (Ministerio de Sanidad y Consumo):** <http://www.inmst.es/> (documentación descargable)
- **ASOCIACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES:** <http://www.apa.es/> (legislación y noticias)
- **SOCIEDAD CASTELLANA DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** <http://www.ctv.es/scmst/> (legislación y noticias)
- **SOCIETAT CATALANA DE SEURETAT I MEDICINA DEL TREBALL:** <http://www.scsmt.org/> (en catalán; contiene legislación)
- **MOBBING:** <http://www.mobbing.nu/> (página muy interesante, aunque un poco "dogmática": noticias, actualidad y foro PAM)
- **ASOCIACIÓN ANDALUZA CONTRA EL ACOSO MORAL:** <http://es.geocities.com/asacamt/>
- **BDN TRAINING:** <http://www.bdntraining.com/default.asp> (página muy especializada en formación: contiene a menudo artículos interesantes)
- **POR EXPERIENCIA:** <http://www.porexperiencia.com/> (revista on-line de salud laboral CC.OO. descargable on-line)
- **SAFEWORK (OIT):** <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/index.htm> (programa de salud laboral de la OIT: en inglés)
- **TUBT LABOURLINE: HEALTH AND SAFETY INFORMATION RESOURCES:** <http://www.labourline.org/CONNECTI?GetDoc=mainZZ.htm&ID=G1&PW=&lang=en> (Web de recursos sobre salud laboral de la CES)
- **SALUD LABORAL CANARIAS:** [www.saludlaboralcanarias.com](http://www.saludlaboralcanarias.com) (excelente página web de UGT Canarias sobre la materia, con documentación, foros y consultoría on-line)
- **FUNDACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.riesgoslaboralescv.com/> (organismo paritario de dicha Comunidad, con información y estadísticas)
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.flcnet.es/flc/index.html>
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN:** [http://217.76.134.162/web/esp/noticias\\_detalle.asp?id=3889](http://217.76.134.162/web/esp/noticias_detalle.asp?id=3889)
- **PORTAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.fspprevencion.net/> (página de la FSP de UGT sobre prevención de riesgos laborales de los empleados de las Administraciones Públicas)

- **RED UNIVERSITARIA DEL OBSERVATORIO JUDICIAL DE SINIESTRALIDAD LABORAL:** <http://webs.uvigo.es/dtyss/observatorio%20siniestralidad/Resoluciones%20judiciales..htm> (recopilación de sentencias judiciales sobre accidentes de trabajo)
- **BOLETÍN AUDELCO:** <http://www.audelco.es/publicaciones/boletin.htm> (Boletín de información de Auditoría de Temas Laborales)
- **LA PREVENCIÓN:** <http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi> (incluye marco legal, estadísticas, etc.)
- **SIIC SALUD:** <http://www.siicsalud.com/> (información médica especializada, con referencia a medicina del trabajo)
- **LA PREVENCIÓN:** <http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi> (contiene normativa y criterios de preventivos en general)
- **WILL 2006:** [http://www.will2006.org/spanish/index\\_flash.php](http://www.will2006.org/spanish/index_flash.php) (Iniciativa de los Trabajadores para un Legado Duradero: organismo creado por la ONU, OIT y sindicatos en materia de medio ambiente y salud laboral)
- **ERGA ON-LINE:** <http://empleo.mtas.es/insht/ergaonline/ergaonline.htm> (Revista del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo)
- **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SALUD LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:** <http://www.seslap.com/> (acceso a la revista de dicha asociación)
- **SALUD DE LOS TRABAJADORES:** [http://www.iaesp.edu.ve/index.php?option=com\\_content&task=view&id=267&Itemid=107](http://www.iaesp.edu.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=267&Itemid=107) (interesante revista de acceso on-line editada por el Ministerio del Poder Popular para la Salud de la República Bolivariana de Venezuela)
- **REVISTA MAPFRE SEGURIDAD:** <http://www.mapfre.com/fundacion/es/publicaciones/pmma/mapfre-seguridad/portada.shtml>
- **OBSERVATORIO ESTATAL DE CONDICIONES DE TRABAJO:** <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio> (base de datos sobre las condiciones de trabajo en España)
- **CIENCIA Y TRABAJO:** <http://www.cienciaytrabajo.cl/> (revista de la Fundación Científica y Tecnológica Asociación Chilena de Seguridad)
- **ACTUALIDAD JURÍDICA AMBIENTAL:** <http://actualidadjuridicaambiental.wordpress.com/presentacion/> (revista periódica del Observatorio del Litoral de la Universidad da Coruña: analiza aspectos medioambientales y de salud laboral)

## ➤ UNIVERSIDADES EN GENERAL

- **CENTRO DE INFORMACIÓN EUROPEA (UNIVERSIDAD DE VALENCIA):** <http://www.uv.es/cde/> (todos los recursos comunitarios en una Web)
- **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (UNIVERSIDAD DE VALLADOLID):** <http://www.cdoce.uva.es/> (legislación y jurisprudencia comunitarias)
- **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (UNIVERSITAT D'ALACANT):** <http://www.fcae.ua.es/>
- **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (UNIVERSIDAD DE SALAMANCA):** <http://cde.usal.es/>
- **PÁGINA JURÍDICA (UNIVERSITAT DE GIRONA: DERECHO CIVIL):** <http://civil.udg.es/pagina/> (la mejor página jurídica en Internet... aunque de Derecho Civil)
- **PÁGINA UNIVERSITARIA DE DERECHO CONSTITUCIONAL:** <http://pagina.de/dretconstitucional> (recursos en Internet sobre Derecho Constitucional: en catalán)
- **QUIT:** [http://selene.uab.es/cs\\_quit/Quit.html](http://selene.uab.es/cs_quit/Quit.html) (grupo de sociología del trabajo de la UAB: posibilidad de descargar documentos on-line)
- **COMPLUDOC:** <http://www.ucm.es/BUCM/complu/frame.htm> (búsquedas bibliográficas de la Universidad Complutense)
- **CISNE:** <http://cisne.sim.ucm.es/> (búsqueda de publicaciones periódicas de la Universidad Complutense)
- **DIALNET:** <http://dialnet.unirioja.es/> (la mejor hemeroteca de artículos científicos en español, con singularidad jurídica, que tiene servicio de alertas sobre últimas publicaciones gratuitas. Universidad de La Rioja)
- **REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS:** <http://revistasocialesyjuridicas.umh.es/Revista/Bienvenida.html> (Universidad Miguel Hernández)

## ➤ DEPARTAMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO CON WEB PROPIA

- **UNIVERSIDAD CARLOS III: Departamento de Derecho Social e Internacional Privado:** <http://dseip.uc3m.es/dtyss/index.htm> **WEB DE LA ASIGNATURA DE DERECHO DEL TRABAJO:** <http://dseip.uc3m.es/innova1/> (contienen transparencias de la asignatura, jurisprudencia, normativa y casos prácticos)
- **UNIVERSIDAD DE VALLADOLID:** <http://www.der.uva.es/trabajo/> (descarga en red de normativa y doctrina)
- **UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:** <http://www.uv.es/~treball/> (bases de datos de revistas jurídicas)
- **UNIVERSIDAD DE VIGO:** <http://www.uvigo.es/webs/dtyss/> (contiene revista mensual de jurisprudencia, legislación, etc:  
<http://www.uvigo.es/webs/dtyss/Bolet%EDn%20de%20informaci%F3n%20laboral2.htm> no actualizada)
- **UNIVERSITAT POMPEU FABRA:** <http://www.upf.edu/dret/treball/index.htm>
- **GRUP DE RECERCA EN DRET DEL TRELLE I DE LA SEGURETAT SOCIAL:** <http://www.upf.es/dret/treball/> (Grupo de investigadores de la Universitat Pomeu Fabra coordinado por Julia López: contiene novedades normativas)
- **UNIVERSIDAD COMPLUTENSE:** <http://dseip.uc3m.es/explorer/dtyss/index.htm> (contiene Boletín de Información legislativa y transparencias sobre el temario docente)
- **UNIVERSIDAD DE MÁLAGA:** <http://webdeptos.uma.es/dprivado/laboral/imagenes/laboral/trabajo.htm> (con novedades e interesantes links)
- **UNIVERSIDAD CARLOS III (ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL):** <http://dseip.uc3m.es/dtyss/index.htm> (incluye casos prácticos, legislación, etc.)
- **UNIVERSITAT D'ALACANT:**  
[http://x500.ua.es:8082/OU%3dDpto.%20Derecho%20del%20Trabajo%20y%20de%20la%20Seq.%20Socia%2c%20OU%3dDepartamentos%2c%20O%3dUniversidad%20de%20Alicante%2c%20C%3dES%3f\\$lang%3des](http://x500.ua.es:8082/OU%3dDpto.%20Derecho%20del%20Trabajo%20y%20de%20la%20Seq.%20Socia%2c%20OU%3dDepartamentos%2c%20O%3dUniversidad%20de%20Alicante%2c%20C%3dES%3f$lang%3des)
- **UNIVERSIDAD DE CÁDIZ:** <http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm> y <http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm>
- **UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA:** <http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm>
- **UNIVERSIDAD DE GRANADA:** <http://www.ugr.es/%7Ederetrab/>
- **UNIVERSIDAD DE HUELVA:** <http://www.uhu.es/fderecho/derecho106.htm>
- **UNIVERSIDAD DE JAÉN:** <http://www.ujaen.es/dep/derpub/trabajo.htm>
- **UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA:** [http://www.ull.es/docencia/departamentos/pdf04/der\\_financiero.pdf](http://www.ull.es/docencia/departamentos/pdf04/der_financiero.pdf)
- **UNIVERSIDAD DE OVIEDO:**  
<http://www.uniovi.es/Departamentos/Derecho.Privado/AreaDerTrabajo.htm>
- **UNIVERSIDAD DE SALAMANCA:** <http://www.usal.es/wusal/faculta/resuldepar.jsp?codiqo=G058>
- **UNIVERSIDAD DE SEVILLA:**  
<http://www.us.es/include/frameador2.php?url=http://www1.us.es/centrosydep/departamentos/>
- **PÁGINA PERSONAL DE JESÚS CRUZ VILLALÓN:** <http://www.personal.us.es/jesuscruz/> (interesante, con artículos y materiales docentes de este Catedrático de la Universidad de Sevilla)
- **PÁGINA PERSONAL DE ANTONIO OJEDA AVILÉS:** <http://personal.us.es/aojeda/>
- **UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA:**  
[http://www.unizar.es/departamentos/derecho\\_empresa/areas\\_conocimiento/DerechoTrabajo.htm](http://www.unizar.es/departamentos/derecho_empresa/areas_conocimiento/DerechoTrabajo.htm)
- **UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA:** <http://www.uned.es/014183/>
- **UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE:**  
[http://www.upo.es/general/centros\\_depart/departamentos/index\\_departamentos.html](http://www.upo.es/general/centros_depart/departamentos/index_departamentos.html)
- **UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS:** <http://www.fcjs.urjc.es/default.asp?area=4&dep=2>
- **UNIVERSITAT AUTÓNOMA DE BARCELONA:**  
<http://sia.uab.es/NASApp/cde/control/entidadintermediap?entidad=827&random=15129796>
- **UNIVERSITAT DE BARCELONA:** <http://www.ub.es/mercanti/treball.htm>
- **UNIVERSITAT DE GIRONA:** <http://www.udq.es/dretprivat/treball.htm> (contiene transparencias en Power Point)
- **UNIVERSITAT DE LLEIDA:**  
<http://web.udl.es/dept/dpub/Departament/treball%20i%20seguret%20social.htm>
- **UNIVERSITAT JAUME 1:** <http://www.dtr.uji.es/>

## ➤ INTERNACIONALES

- **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:** <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm> (Información muy completa: acceso a todos los convenios de la OIT)
- **ELECTRONIC JOURNAL OF COMPARATIVE LAW:** <http://www.ejcl.org/> (revista de Derecho comparado descargable en la Red: en inglés)
- **RAVE:** <http://www.jura.uni-duesseldorf.de/rave/Ravehome.htm> (Derecho Internacional público y Derecho comunitario: en inglés)
- **INTERNATIONAL LABOR RIGHTS FUND:** <http://www.laborrights.org/> (derechos de los trabajadores a nivel internacional: en inglés)

- **INDUSTRIAL LAW JOURNAL:** <http://www3.oup.co.uk/indlaw/contents/> (revista sobre relaciones industriales: descargable en parte: en inglés)
- **INTERNATIONAL CENTRE FOR TRADE UNIONS RIGHTS:** <http://www.ictur.labournet.org/> (información internacional sobre sindicalismo: en inglés)
- **DERECHO INTERNACIONAL (ONU):** <http://www.un.org/spanish/law/index.html> (Derecho Internacional)
- **NATLEX (OIT):** [http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex\\_browse.home?p\\_lang=es](http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es) (Bases de datos de legislación laboral en los distintos países)
- **EQUIPO FEDERAL DE TRABAJO:** <http://www.eft.com.ar/index.htm> (Derecho del Trabajo en Sudamérica)
- **GRUPO DE ESTUDIOS DE DERECHO SOCIAL :** <http://www.derechosocial.com/> (página Web argentina de Derecho del Trabajo)
- **ASOCIACIÓN ARGENTINA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.asociacion.org.ar/frames.html> (página Web argentina de Derecho del Trabajo)
- **ASOCIACIÓN URUGUAYA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.audtss.com.uy/> (página de dicha asociación)
- **SOCIEDAD ARGENTINA DE DERECHO LABORAL:** <http://www.laboral.org.ar/> (página argentina de Derecho del Trabajo)
- **RIVISTA TELEMATICA DI DIRITTO DEL LAVORO:** <http://www.di-elle.it/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **ITALIAN LABOUR LAW E-JOURNAL:** <http://www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **IL DIRITTO DEL MERCATO DEL LAVORO:** <http://www.lex.unict.it/dml-online/defaultok.htm> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **INFORMACIONES DEL MUNDO:** [http://www.iura.uni-sb.de/espanol/informaciones\\_del\\_mundo-es.html](http://www.iura.uni-sb.de/espanol/informaciones_del_mundo-es.html) (macrocompendio de links jurídicos, fundamentalmente alemanes)
- **OBSERVATORIO SOCIAL EUROPEO:** <http://www.ose.be/> (estudios y revista en inglés o francés)
- **IRES:** <http://www.ires-fr.org/> (Institut de Recherches Economiques et Sociales, vinculado a los sindicatos galos: en francés)
- **THE NATIONAL WORKRIGHTS INSTITUTE (USA):** <http://www.workrights.org/> (Instituto norteamericano sobre derechos de los trabajadores: en inglés)
- **ETUI LABOURLINE: INDUSTRIAL RELATIONS INFORMATION RESOURCES:** <http://www.labourline.org/mainYY.htm> (página de recursos laborales de la CES)
- **TRABAJADORES:** <http://www.uom.edu.mx/principaltrabajar.htm> (revista de la UNIVERSIDAD OBRERA DE MÉXICO)
- **SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** [http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/islls/islls\\_3.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/islls/islls_3.htm) (la página Web internacional de dicha asociación)
- **SALENTO LAVORO (Rivista di Diritto del Lavoro on-line):** <http://www.salentolavoro.it/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **UNION NETWORK:** <http://www.union-network.org/UNISite/Languages/ES-index.html> (revista sindicalista del sector servicios: contiene revista periódica en español)
- **EIRONLINE:** <http://www.eiro.eurofound.ie/> (observatorio europeo de relaciones laborales: informaciones comparadas sobre trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo)
- **DIREITO DO TRABALHO:** [http://www.estig.ipbeja.pt/%7Eac\\_direito/dtrabhome.html](http://www.estig.ipbeja.pt/%7Eac_direito/dtrabhome.html) (Instituto Politécnico Bela: Derecho del Trabajo portugués)
- **LABOUR LAW:** <http://www.lex.unict.it/eurolabor/> (Derecho del Trabajo italiano y comunitario: posibilidad de descargar interesantes documentos del Centro Studi Massimo d'Antona: italiano e inglés. También publica la revista Diritti Labori Mercati, que permite acceso a parte de sus contenidos)
- **MONTREAL RELATIONS INDUSTRIELLES:** <http://ideas.repec.org/s/fth/montri.html> (Derecho del Trabajo canadiense: en francés y no actualizada)
- **UNIVERSIDAD DE QUEBEC:** <http://netec.ier.hit-u.ac.jp/BibEc/data/fthugahri.html> (Derecho del Trabajo canadiense: en inglés)
- **INSTITUTO DEL MUNDO DEL TRABAJO:** <http://www.mundodeltrabajo.org.ar/> (Centro argentino de relaciones laborales: incluye la interesante revista Pistas)
- **GLOBAL LEGAL INFORMATION NETWORK:** <http://www.loc.gov/law/glin/> (búsqueda de información jurídica mundial, elaborada por la Biblioteca del Congreso: en inglés)
- **WZB:** <http://www.wz-berlin.de/default.en.asp> (centro de estudios sociales alemán: en este idioma y en inglés)
- **FUNDACIÓN FRIEDICH EBERT:** <http://www.fes.de/> (Fundación alemana, vinculada al SPD, dedicada, entre otros objetivos a análisis sociales: tiene delegaciones en muchos países, entre ellos algunos sudamericanos –con página web propia-). Publica en español la revista "Nueva Sociedad": <http://www.nuevasoc.org.ve/revistas/detalle.asp>
- **LABORIS:** <http://laboris.ugam.ca/espanol.htm> (punto de encuentro del iuslaboralistas de América latina)

- **IRES:** <http://www.ires.it/> (Istituto di Ricerche Economiche e Sociale, vinculado con la CGIL: en italiano)
- **CERP:** <http://cerp.unito.it/Pubblicazioni/pubblicazioni.htm> (Centre for Research on Pensions and Welfare Policies: en inglés e italiano)
- **BOLETÍN DEL TRABAJO:** <http://chm.excelsium.cl/web/index.htm> (Boletín Oficial Asociación de Profesionales Dirección de Trabajo de Chile)
- **OBSERVATORIO INTERNACIONAL DE DERECHO Y LEGISLACIÓN DEL TRABAJO:** <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/ll/observatory/> (normativa comparada recogida por la OIT respecto a aspectos básicos del Derecho del Trabajo: pocos países)
- **LEGISLAW:** <http://www.legislaw.com.ar/> (página argentina de Derecho del Trabajo, con sentencias, legislación e interesante doctrina)
- **ASOCIACIÓN ITALIANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.aidlass.org/> (recoge, entre otros aspectos, las ponencias del célebre seminario anual de Pontignano)
- **DIRITTO DEL LAVORO (UNIVERSIDAD DE SANNIO):** <http://www.lavoro.unisannio.it/> (incluye artículos on-line)
- **DIRITTO DEL LAVORO ON-LINE:** <http://www.unicz.it/lavoro/lavoro.htm> (página web de la cátedra de la Universidad de Catanzaro, con artículos de acceso directo)
- **PÁGINA WEB DE MARIO MEUCCI:** <http://clik.to/dirittoalavoro> (Derecho del Trabajo en Italia, con especial referencia a mobbing)
- **THE INSTITUTE OF EMPLOYMENT RIGHTS:** <http://www.ier.org.uk/> (en inglés)
- **LIAISONS SOCIALES:** <http://www.ls-europe.com/info/00> (en francés)
- **INTERNATIONAL LABOUR LAW AND OTHER HUMANS RIGHTS STANDARDS:** <http://www.ilsbu.com/> (Derecho del Trabajo y otros derechos en los países bálticos)
- **EGLUAGUIANZA & LIBERTÀ:** <http://www.eguaglianzaeliberta.it/home.asp> (revista crítica de la izquierda italiana, con artículos sobre trabajo y sindicato)
- **BIBLIOTECA JURÍDICA VIRTUAL:** <http://www.bibliojuridica.org/presenta.htm> (extraordinaria página del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM que permite el acceso gratuito a libros y artículos de revistas básicamente hispanoamericanos)
- **COMPARATIVE MEDIA LAW JOURNAL:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=comlawj> (revista de derecho comparado publicada por la UNAM y la Fundación Conrad Adenauer, accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM)
- **MEXICAN LAW REVIEW:** <http://info8.juridicas.unam.mx/> (Publicación jurídica editada por la UNAM, con algún artículo sobre Derecho del Trabajo)
- **BOLETÍN MEXICANO DE DERECHO COMPARADO:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=boletin> (Publicación jurídica editada por la UNAM, con algún artículo sobre Derecho del Trabajo)
- **SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.spdts.org.pe/index.html> (incluye boletín electrónico e índice de la revista Laborem)
- **ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO:** [http://www.iali-aiit.org/iali/html\\_es/welcome.html](http://www.iali-aiit.org/iali/html_es/welcome.html) (contiene información general y publicaciones)
- **GIORNALE DI DIRITTO DEL LAVORO E DI RELAZIONI INDUSTRIALI:** <http://www.francoangeli.it/riviste/sommario.asp?IDRivista=19>
- **COURT DE CASSATION:** [http://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_publications\\_documentation\\_2/bulletin\\_information\\_cour\\_cassation\\_27/](http://www.courdecassation.fr/jurisprudence_publications_documentation_2/bulletin_information_cour_cassation_27/) (web de la Court de Cassation francesa, incluye boletines y revista de Derecho del Trabajo)
- **LE DROIT OUVRIER:** [http://www.cgt.fr/internet/html/rubrique/?aff\\_docref=0&aff\\_ensavoirplus=0&id\\_parent=1010](http://www.cgt.fr/internet/html/rubrique/?aff_docref=0&aff_ensavoirplus=0&id_parent=1010) (revista de Derecho del Trabajo de la CGT francesa, permite descargar artículos)
- **UNIVERSITÉ EUROPÉENNE DU TRAVAIL:** <http://uet.org/>
- **METIS:** <http://metiseurope.eu/sommaire.php> (Correspondances Européens du Travail: en francés)
- **CENTRO INTERNAZIONALE DI STUDI SOCIALI:** <http://www.ciss.it/> (web de dicho centro que contiene artículos de Derecho del Trabajo)
- **ANALES:** <http://www.acaderc.org.ar/ediciones/anales> (revista de la Academia Nacional de Derecho y ciencias sociales de la Universidad de Córdoba)
- **REVISTA LATINOAMERICANA DE ESTUDIOS DEL TRABAJO:** <http://servicio.cid.uc.edu.ve/multidisciplinarias/relet/index.htm> (revista de la Universidad de Carabobo)
- **E-MAIL LABORAL:** <http://www.aele.com/web/index.shtml?apc=il~::~~1-&a=el> Informes mensuales editados por AELE (Perú), sobre las relaciones laborales en dicho país
- **ARBEIT UND RECHT:** <http://www.aib-verlag.de/de/zeitschriften/arbeit-und-recht/index.php> (revista alemana de Derecho del Trabajo)

- **AUSTRALIAN JOURNAL OF LABOUR LAW:** <http://celrl.law.unimelb.edu.au/go/publications/australian-journal-of-labour-law> (Revista australiana de Derecho del Trabajo)
- **CENTRE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (COMPTRASEC):** <http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/static/PRESENTATION/presentationEsp.htm> (Centro de Estudios de la Universidad Montesquieu-Bordeaux-IV. Publica, entre otras revistas, el Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, que permite acceso a abstracts on-line)
- **LANCASTER HOUSE:** <http://www.lancasterhouse.com/books/clelj/journal.asp> (editorial canadiense que publica el Canadian Labour & Employment Law Journal: permite acceso al índice de cada número)
- **COMPARATIVE LABOUR LAW & POLICY JOURNAL:** <http://www.law.uiuc.edu/publications/cll&pi/> (revista de la Universidad de Illinois: permite acceso a los contenidos)
- **JAPAN LABOUR REVIEW:** <http://www.jil.go.jp/english/JLR.htm> (publicada por The Japan Institute for Labour Policy and Training: permite acceso a los artículos en inglés)
- **ET VOILÀ LE TRAVAIL:** <http://voila-le-travail.fr/> (blog que recoge, en francés, experiencias sobre el mundo del trabajo)
- **ECONOMIAEPOLITICA:** <http://www.economiaepolitica.it/>
- **EUROPEAN JOURNAL OF SOCIAL LAW:** [http://www.ejssl.eu/table\\_of\\_content.aspx](http://www.ejssl.eu/table_of_content.aspx) (dirigida por Yves Jorens y centrada en los cambios de la Seguridad Social y el Estado del Bienestar: precisa suscripción)

## ➤ SISTEMAS DE AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS

- **FUNDACIÓN SIMA:** <http://www.fsima.es/>
- **TRIBUNAL LABORAL DE CATALUÑA:** <http://www.tlc.es/>
- **SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES (SERLA) DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://www.serla.es/>
- **TRIBUNAL LABORAL ARBITRAL (TAL) de la Comunidad Valenciana:** <http://www.ftal.org/>
- **SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA (SERCLA):** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/sercla/sercla.asp>
- **TRIBUNAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE DE LAS ISLAS BALEARES (TAMIB):** <http://www.tamib.es/>
- **PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS (PRECO) DE LA CONSEJERÍA VASCA DE RELACIONES LABORALES:** [http://www.crl-lhk.org/fr\\_preco\\_c.htm](http://www.crl-lhk.org/fr_preco_c.htm)
- **SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA):** <http://www.fundacionsama.com/botones.htm>
- **FUNDACIÓN DE RELACIONES LABORALES EN EXTREMADURA:** <http://www.frlex.com/>
- **INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID:** <http://www.institutolaboralmadrid.org/>
- **ACORDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (AGA):** [http://cgri.xunta.es/g\\_aga.asp](http://cgri.xunta.es/g_aga.asp)
- **ARYME:** <http://www.aryme.com/> (página especializada en mediación y arbitraje en general)
- **DICCIONARIO DE MEDIACIÓN:** <http://www.diccionariomediacion.es.vg/> (popups)

## ➤ OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO

- **OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA:** <http://www.obrsc.org/>
- **OBSERVATORIO DE GÉNERO:** <http://www.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/observatorio/>
- **OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/>
- **OBSERVATORIO SOCIAL EUROPEO:** <http://www.fnv.nl/osees>
- **OBSERVATORIO DEL TRABAJO EN LA GLOBALIZACIÓN:** <http://www.observatoriodeltrabajo.org/index.asp>
- **OBSERVATORIO DE LA GLOBALIZACIÓN:** <http://www.ub.es/obsqglob/> (Universidad de Barcelona)
- **TU SALARIO:** <http://www.tusalario.es/> (página web de la Universidad de Salamanca junto a CCOO y UGT, sobre estadísticas salariales, normativa en la materia, retribución comparada, etc.)
- **WAGE INDICATORS:** <http://www.wageindicator.org/main/> (página de la OIT en relación con los indicadores salariales de nivel internacional)
- **OBSERVATORIO DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES:** <http://www.descweb.org/>
- **NUevas FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:** <http://www.nfwo.com/> (en inglés)

## ➤ DERECHOS HUMANOS

- **PROYECTO DIANA (UNIVERSIDAD DE YALE):** <http://www.yale.edu/lawweb/avalon/diana/index.html>
- **ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE LA ONU:** [http://www.unhchr.ch/spanish/hchr\\_un\\_sp.htm](http://www.unhchr.ch/spanish/hchr_un_sp.htm)
- **EQUIPO NIZKOR (Iberoamérica y España):** <http://www.derechos.org/nizkor/>
- **REVISTA INTERNACIONAL DE CIENCIAS SOCIALES (UNESCO):** [http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL\\_ID=1796&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=1796&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)
- **EDICIONES DE AMNISTÍA INTERNACIONAL (informes, revista, etc, todo on-line)** <http://web.amnesty.org/library/es/index>
- **HUMAN RIGHTS WATCH:** <http://www.hrw.org/>
- **INMIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA:** <http://www.extranjeria.info/>
- **INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION:** <http://www.iom.int/>
- **ILGA (INTERNATIONAL LESBIAN AND GAY ASSOCIATION):** [http://www.ilga.info/Information/Legal\\_survey/ilga\\_world\\_legal\\_survey%20introduction.htm](http://www.ilga.info/Information/Legal_survey/ilga_world_legal_survey%20introduction.htm) (base de datos sobre legislación comparada de derechos de los homosexuales)
- **CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE DERECHO COMPARADO SOBRE LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO:** <http://www.cersgosig.informagay.it/spagnolo/index.html>
- **DIÁLOGO JURISPRUDENCIAL:** <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/cont.htm?r=dialjur>  
(Revista editada por el Instituto Iberoamericano de Derechos Humanos y la Fundación Konrad Adenauer, sobre pronunciamientos judiciales relativos a Derechos Humanos en Iberoamérica, accesible desde la web del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM)

## ➤ EXTRANJERÍA

- **INMIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA:** <http://www.extranjeria.info/> (página muy completa del Colegio de Abogados de Zaragoza)
- **INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION:** <http://www.iom.int/>
- **CIEMI:** <http://perso.wanadoo.fr/ciemi.org/> (centro de información y estudios sobre migraciones internacionales: en francés)
- **CITE ARAGÓN:** <http://cite.solidaragon.org/> (página del centro de información de extranjeros de CCOO de dicha comunidad: contiene legislación)
- **SECRETARÍA DE ESTADO DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN:** <http://dgei.mir.es/>
- **OFICINEX:** <http://www.oficinex.com/> (contiene legislación, sentencias, etc.)
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/migraciones/default.htm> (página especializada en materia de derechos de trabajadores migrantes)
- **TIEMPOS INTERESANTES:** <http://tiempos-interesantes.blogspot.com/> (blog de Antonio Álvarez del Cuvillo, con reflexiones jurídicas sobre la política de inmigración desde una perspectiva iuslaboralista: imprescindible)

## ➤ MUJER TRABAJADORA: DERECHOS DE LAS MUJERES

- **CCOO ILLES BALEARS: DERECHOS LABORALES:** <http://www.ccoo.illes.balears.net/webdona/espanol/epresent.html> (excelente página sobre derechos de las mujeres asalariadas y contrato de trabajo: sentencias, reflexiones, etc.)
- **MUJER Y SALUD (CAPS):** <http://mys.matriz.net/> (reflexiones de género sobre salud)
- **TRABAJADORA:** <http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html> (revista periódica, accesible en PDF, de la Secretaria de la Mujer de CC.OO.)
- **THEMIS ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS:** <http://www.mujeresjuristasthemis.org/> (interesante páginas Web sobre derecho y problemas de género)
- **EQUIPO NIZKOR:** <http://www.derechos.org/ddhh/mujer/> (entre otros aspectos, recopilación de tratados internacionales sobre igualdad de género)
- **FUNDACIÓN MUJERES:** <http://www.fundacionmujeres.es/iniciofm.htm> (ONG especializada en el campo de la igualdad de oportunidades)
- **MUJERES EN LA RED:** <http://www.nodo50.org/mujeresred/> (documentación, entre otras muchas cuestiones, sobre aspectos como el acoso sexual, salud y sindicalismo y género)

- **COMFIA:** <http://www.comfia.net/temas.php?num=4> (macro izquierdo: mujer-igualdad: información y documentación sobre mujeres y trabajo)
- **PANORAMA SOCIO-LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA:** <http://www.ces.es/publica/0pubydoc1.htm> (boletín periódico editado por el Gabinete de Estudios del CES)
- **LA MORADA:** <http://www.la-morada.com/> (revista feminista en la red, aborda temas como mujer y trabajo)
- **EL PORTAL DE LA CONCILIACIÓN:** <http://www.elportaldelaconciliacion.com/>
- **WORK LIFE WORLD:** <http://www.worklifelaw.org/Reports.html> (informes jurídicos sobre conciliación de la vida laboral y familiar de la UC Hastings College of the Law)
- **OBSERVATORIO JURÍDICO-LABORAL SOBRE LA VIOLENCIA DE LA GÉNERO :** <http://www.olvg.uma.es/> (web de la Universidad de Málaga, con legislación, sentencias, negociación colectiva, etc. sobre dicha materia)

## ➤ INTERNET Y SU PROBLEMÁTICA JURÍDICA Y LABORAL

- **INTERNET Y RELACIONES LABORALES (COMFIA-CC.OO):** <http://www.comfia.net/temas.php?num=4> (macro izquierdo: ciberderechos)
- **PRIVACY RIGHTS CLEARINGHOUSE:** <http://www.privacyrights.org/> (en inglés)
- **WORK RIGHTS INSTITUTE:** [http://www.workrights.org/issue\\_electronic.html](http://www.workrights.org/issue_electronic.html) (privacidad en el ámbito de las relaciones laborales: en inglés)
- **WORKPLACE FAIRNESS:** <http://www.workplacefairness.org/privacy.php> (en inglés)
- **PROTECCIÓN DE DATOS (UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA):** <http://www.unizar.es/fyd/prodatos/> (MUY BUENA: problemática jurídica sobre intimidad e informática)
- **AMERICAN CIVIL LIBERTIES UNION:** <http://www.aclu.org/library/pbr2.html> (sobre monitorización de ordenador en el trabajo: en inglés)
- **INFORMÁTICA JURÍDICA:** <http://www.informatica-juridica.com/> (problemas jurídicos de Internet)
- **DIRITTO SU WEB:** <http://www.dirittosuweb.com> (problemas jurídicos de Internet: en italiano)
- **ELECTRONIC PRIVACY INFORMATION CENTRE:** <http://www.epic.org/privacy/> (privacidad en Internet: en inglés)
- **DELITOS INFORMÁTICOS:** <http://www.delitosinformaticos.com> (recopilación de sentencias sobre Internet, nuevas tecnologías y Derecho del Trabajo, entre otros aspectos)
- **CENTRE D'ESTUDIS DE DRET I D'INFORMÀTICA DE LES ILLES BALEARS:** <http://www.uib.es/depart/dpr/cedib.html> (investigaciones y artículos)
- **DERECHO TECNOLÓGICO:** <http://www.derechotecnologico.com/>
- **COMISIÓN DE LIBERTADES E INFORMÁTICA:** <http://www.asociacioncli.org/> (con reflexiones desde diversas vertientes, incluyendo la laboral)

## ➤ INTERNET EN GENERAL

- **ASOCIACIÓN DE INTERNAUTAS:** <http://www.internautas.org> (actualidad sobre Internet)
- **PANGEA:** <http://revista.pangea.org> (información alternativa)
- **KRIPTOPOLIS:** <http://kriptopolis.com/> (derecho a la intimidad en Internet)
- **GOOGLE (buscador):** <http://www.google.com/> (si no está en Google... no está en la Red)
- **WORLD LINGO:** <http://www.worldlingo.com/index.html> (traducción on line: registro gratuito necesario)
- **NÓMADAS:** <http://www.ucm.es/info/eurotheo/nomadas/> (Revista crítica de ciencias sociales y jurídicas)
- **LA FACTORIA:** <http://www.lafactoriaweb.com/default-2.htm> (revista social: interesante: descargable en la Red)
- **CENTRO DE ALERTA ANTIVIRUS:** <http://www.alertaantivirus.es/> (IMPRESCINDIBLE)
- **YAHOO DIRECTORY LAW:** <http://dir.yahoo.com/Government/Law/Journals/> (buscador de revistas jurídicas de Yahoo: en inglés)

## ➤ INFORMACIÓN ALTERNATIVA

- **REBELIÓN:** <http://www.rebellion.org/>
- **ANIA (AGENCIA DE NOTICIAS DE INFORMACIÓN ALTERNATIVA):** <http://ania.eurosur.org/>
- **EL OTRO DIARIO:** <http://www.elotrodiario.com/>

- **LA INSIGNIA:** <http://www.lainsignia.org/>
- **APIA (AGENCIA PERIODÍSTICA DE INFORMACIÓN ALTERNATIVA):** <http://www.apiavirtual.com/>
- **REPUBLICA INTERNET:** <http://republicainternet.blogspot.com/> (BLOG de Carlos Sánchez Almeida)
- **CENTRO DE COLABORACIONES SOLIDARIAS:** <http://www.ucm.es/info/solidarios/ccs/inicio.htm>
- **PANGEA:** <http://revista.pangea.org>
- **AIS (AGENCIA DE INFORMACIÓN SOLIDARIA):** <http://www.infosolidaria.org/>
- **MIENTRAS TANTO.E:** <http://www.ucm.es/info/nomadas/mientrastanto/>
- **DIAGONAL:** <http://www.diagonalperiodico.net/>
- **INSURGENTE:** <http://www.insurgente.org/>
- **SIN PERMISO:** <http://www.sinpermiso.info/#>
- **RED VOLTAIRE:** <http://www.voltairenet.org/es>
- **RED PROGRESISTA:** <http://www.redprogresista.net/>

## ➤ DICCIONARIOS/ENCICLOPEDIAS

- **DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA:** <http://www.rae.es/>
- **DICCIONARI GRAN ENCICLOPÈDIA CATALANA:** <http://www.grec.net/home/cel/dicc.htm> (también diccionario de medicina: <http://www.grec.net/home/cel/mdicc.htm> )
- **DICCIONARIO ESPAÑOL-EUSKERA:** [http://www1.euskadi.net/hizt\\_3000/indice\\_c.htm](http://www1.euskadi.net/hizt_3000/indice_c.htm)
- **DICCIONARIO GALLEGO-ESPAÑOL:** <http://www.internet.com.uy/moebius/Lingua/diccions/dicc.htm>
- **DICCIONARIOS DE "EL MUNDO":** <http://www.elmundo.es/diccionarios/> (incluye diccionario de medicina)
- **DICCIONARIO DE CIENCIAS SOCIALES (incluye Derecho):** <http://www.dicciobibliografia.com/>
- **DICCIONARIO JURÍDICO LATINO (*latinajos*):** <http://www.ucsm.edu.pe/rabarcaf/vojula00.htm>
- **DICCIONARIO JURÍDICO DE DERECHO PROCESAL CATALÁN-CASTELLANO:** <http://www.ub.es/sjc/termens/process.pdf>
- **DICCIONARIO MÉDICO:** <http://www.viatusalud.com/diccionario.asp>
- **DICCIONARIO DE SINÓNIMOS:** <http://tradu.scig.uniovi.es/sinon.html>
- **DICCIONARIO DE RELACIONES LABORALES (eukera-español-francés-inglés):** [http://www.crl-lhk.org/fr\\_hizt\\_c.htm](http://www.crl-lhk.org/fr_hizt_c.htm)
- **RECURSOS DE LENGUA CATALANA Y DERECHO:** <http://personal.menta.net/caterina/>
- **TERMCAT (centro de terminología jurídica catalana):** <http://www.termcat.es/cercaterm/>
- **JUSTIZIA:** <http://www.justizia.net/Normalizacion/default.asp?Idioma=sp> (criterios lingüísticos, formularios y herramientas de ayuda de euskera jurídico: página del Gobierno Vasco)
- **WIKIPEDIA** (enciclopedia libre y gratuita on-line): en castellano: <http://es.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en catalán: <http://es.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en euskera: <http://eu.wikipedia.org/wiki/Azala> ; en gallego: <http://gl.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en bable: <http://ast.wikipedia.org/wiki/Portada>
- **INTERNOSTRUM:** <http://www.internostrum.com/> (Traductor on-line castellano-catalán y viceversa: excelente)
- **DICCIONARIO EUROPEO DE RELACIONES INDUSTRIALES:** <http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm> (editado por la Fundación de Dublín: marco de relaciones laborales aplicable a la Unión Europea)

## [Ir a inicio](#)

---

# RECOPIACIÓN DE RECIENTE DOCTRINA CASACIONAL

---

Por Ilmo. Sr. MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO

---

Sala de lo Social del TSJ del País Vasco

---

\*\*1.- STS de 29 de septiembre de 2011 (RCUD 4213/2010).- Sr. Alarcón

Doctrina: pese al tenor literal de la regla 4ª del apartado 1 de la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, el acceso a la subvención de cuotas del trabajador a la seguridad social, propio de la prestación por desempleo en su

---

modalidad de pago único, no exige que esa concreta submodalidad se haya solicitado con antelación al inicio de la actividad como trabajador (en el caso, pedida un año después de empezar la actividad como trabajador autónomo), máxime si, como aquí sucede, sí se cursó en plazo el abono de la capitalización de la prestación.

NOTA: la sentencia invoca su precedente de 15-Oc-09 (RCUD 3279/2008) como expresión de una interpretación flexible de la exigencia de cursar la petición con anterioridad al inicio de la actividad

---

**\*\*2.- STS de 3 de octubre de 2011 (RCUD 3823/2010).- Sr. Desdentado**

Doctrina: es válida la cláusula de temporalidad (en el caso, del 6 de octubre de 2008 al 5 de abril de 2009) de un contrato de trabajo concertado en el ámbito de la relación laboral especial de mediadores mercantiles regulada por el R. Decreto 1438/1985, de 1 de agosto, sin vinculación con causa alguna de las contempladas en el art. 15 ET, ya que el régimen jurídico de la temporalidad del contrato, en esta relación laboral especial, viene establecido en el art. 3 del citado R. Decreto, que no exige concurrencia de causa ni limitación temporal, bastando la voluntad común de las partes.

NOTA: la sentencia reitera la doctrina sentada en STS de 16-Ab-94 (RCUD 2298/1993)

---

**3.- STS de 4 de octubre de 2011 (RCUD 4105/2010).- Sr. Souto**

Doctrina: no tiene derecho a pensión de viudedad la persona que convivía con el causante como pareja de hecho y fallece a partir de la vigencia de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre (1-En-08) -en el caso, en julio de 2009-, teniendo debidamente acreditada la convivencia como tal pero sin que estuvieran inscritos como pareja de hecho o constara tal circunstancia en documento público, ya que son dos requisitos distintos que exige el art. 174.3 LGSS -párrafo cuarto, inciso segundo-.

NOTA: la sentencia recuerda sus precedentes diferenciando los dos requisitos, con exigencia del relativo a la constitución formal como pareja de hecho y necesidad de acreditarla mediante inscripción registral o constancia en documento público (SSTS de 20-Jl-10, 3-My-11 y 15-Jn-11, RCUD 3715/2009, 2170/2010 y 3447/2010)

---

**4.- STS de 5 de octubre de 2011 (RCUD 3637/2010).- Sr. Desdentado**

Doctrina: 1) cabe recurso de suplicación contra una sentencia que dirime pretensión de condena al pago de cantidad inferior a 1800 euros por falta de abono del complemento de permanencia y desempeño contemplado en el II convenio colectivo de Correos y Telégrafos, efectuada por tres trabajadores temporales, dado que ha de estimarse concurrente afectación general por cuanto que a la fecha de la demanda se encontraba en trámite un litigio de conflicto colectivo sobre dicha cuestión, siendo irrelevante que ya estuviera resuelto a la fecha en que se dicta la sentencia aquí recurrida en suplicación; 2) no procede el devengo de dicho complemento porque no se han fijado los requisitos necesarios para ello, conforme a lo previsto en el art. 61.d).4.b) del II convenio, según se resolvió ya en STS de 15-Ab-10 (RC 15/2009), en el referido litigio de conflicto colectivo

---

**5.- STS de 6 de octubre de 2011 (RC 138/2010).- Sr. Alarcón**

Doctrina: ratifica el derecho de los miembros del comité de empresa de Bijou Brigitte Modische Accessoires SL a seguir siendo trabajadores de dicha empresa y representantes de sus compañeros por constituir un supuesto de fraude de ley la sucesión de centros de trabajo constituida para que perdieran esa condición representativa mediante la concertación de un contrato de franquicia con otra sociedad a la que se ceden las seis únicas tiendas en las que trabajan esos representantes, de entre el total de veintiséis tiendas de que era titular dicho empresario

---

**6.- STS de 6 de octubre de 2011 (RCUD 4582/2010).- Sr. Alarcón**

---

---

Doctrina: el empresario del jubilado parcial no está obligado a abonar al INSS el importe de la pensión de jubilación parcial del tiempo transcurrido desde que ese trabajador es objeto de un despido improcedente sin readmisión y hasta el de su jubilación total definitiva, al amparo del apartado 4 de la disposición adicional segunda del R. Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, si como es el caso, su relevista estaba contratado a tiempo completo, sin que en estos casos sea preciso contratar a un segundo relevista por el tiempo de jornada que realizaba el jubilado parcial

---

**\*\*7.- STS de 6 de octubre de 2011 (RCUD 4410/2010).- Sr. Gullón**

Doctrina: constituye requisito ineludible para generar derecho a la situación de jubilación parcial con derecho a pensión, conforme al art. 166.2 LGSS y la remisión que hace al art. 12.7 ET, que sea válido el contrato de relevo concertado para sustituirle (en el caso, no lo era por no ser éste desempleado).

NOTA: la sentencia se encarga de precisar que la doctrina que sienta no se opone a lo resuelto en SSTs de 22-Jn-06 (RCUD 1289/2005) y 16-Dc-08 (RCUD 4254/2007), respecto a lo cual me parece oportuno señalar: 1) que respecto a la primera de ellas, cuando menos se opone a la lectura que se ha venido haciendo de esa resolución, en el sentido de considerar que los defectos en el contrato de trabajo con el relevista no impedían el acceso a la situación de jubilación vinculada al mismo siempre que el jubilado fuese ajeno a la irregularidad; en tal sentido, la nueva resolución claramente supone un cambio de criterio, aunque quedan dudas de si se mantendrá o no en el futuro, dado que niega expresamente que se oponga a esos precedentes y no es sentencia de pleno; 2) la segunda sentencia que se menciona, al 12-En-12 no aparece en la base de datos del CENDOJ ni figura resolución alguna del TS con ese número de recurso ni tampoco hay sentencias de dicho Tribunal, de fecha 16-Dc-08, relacionadas con jubilación parcial y/o contrato de relevo. Por otra parte, en el RCUD interpuesto que ahora resuelve la Sala se cuestionaba un motivo específico destinado a sostener que el relevista reunía el requisito de estar desempleado, cuya existencia negó el INSS y ratificó el TSJ, pero la denuncia no se examina por el TS por no superar el requisito de contradicción

---

**8.- STS de 7 de octubre de 2011 (RC 16/2011).- Sr. Souto**

Doctrina: los trabajadores de un determinado centro de trabajo de Aqualia Gestión Integral del Agua SA no tienen derecho a cobrar el plus de turnicidad previsto en el art. 36 del III convenio colectivo estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, distribución, saneamiento y depuración de aguas potables y residuales con vigencia 2007/2010 los días en que trabajan a turnos, ya que la recta interpretación del precepto limita el derecho a quienes prestan sus servicios en un sistema de trabajo a turnos de veinticuatro horas durante todos los días del año y los trabajadores de dicho centro lo hacen únicamente en turnos de mañana y tarde, de lunes a sábados

---

**9.- STS de 10 de octubre de 2011 (RCUD 4312/2010).- Sr. De Castro**

Doctrina: 1) conforme al art. 448.1 LEC, está legitimada para recurrir Caja Vital Kutxa, demandada, una sentencia que aunque formalmente desestima el recurso de suplicación, incluye en su pronunciamiento una precisión que viene a reconocer un determinado derecho, ya que esta circunstancia supone un gravamen; 2) procede el acceso al recurso de suplicación en el caso de sentencia que dirime pretensión de clasificación profesional fundada en el art. 7 del convenio colectivo de dicha empresa, desvinculada del encuadramiento que corresponde a las funciones que desarrolla, ya que no es propia de la modalidad procesal de clasificación profesional

---

**10.- STS de 11 de octubre de 2011 (RCUD 488/2011).- Sra. Calvo**

---

---

Doctrina: anula, de oficio, las actuaciones seguidas desde que se dictó la sentencia por el Juzgado de lo Social, dado el carácter no recurrible de la misma por dictarse en litigio que dirime pretensión de reconocimiento del carácter retribuido de dos días de permiso con ocasión del parto natural que tuvo la hija del trabajador de ADIF demandante, dado que la cuantía del litigio no rebasa los 1800 euros y no se ha acreditado que exista litigiosidad notable sobre dicha cuestión

---

**11.- STS de 11 de octubre de 2011 (RC 102/2011).- Sr. De Castro**

Doctrina: conforme a lo dispuesto en el art. 3.1.c) LPL (que constituye una excepción a la atribución de competencia al orden social en materia de tutela de los derechos de libertad sindical contenida en el art. 2.k LPL), no corresponde a los tribunales del orden social, sino a los del orden contencioso-administrativo, enjuiciar pretensión de vulneración del derecho de libertad sindical de un sindicato (en el caso, la Unión Sindical Independiente de Trabajadores-Empleados Públicos) que se sustenta en la desigual distribución de subvenciones efectuada por la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid entre las entidades sin ánimo de lucro con convenio suscrito con dicha Consejería en el ámbito de formación del profesorado, respecto a las delegaciones diocesanas de enseñanza, ya que en realidad se está impugnando un acto administrativo dictado en aplicación de la normativa reguladora de las subvenciones en materia de formación educativa.

NOTA: la sentencia recuerda la doctrina sentada en STS de 3-Fb-09 (RC 101/2006) sobre las dos excepciones a la atribución al orden social del enjuiciamiento de pretensiones de tutela de los derechos de libertad sindical

---

**12.- STS de 11 de octubre de 2011 (RC 5/2011).- Sr. Moliner**

Doctrina: los trabajadores de Saba SA no tienen derecho, en 2009, a un incremento salarial conforme al IPC previsto más el 0,25%, ya que lo pactado en el art. 32 bis del III convenio colectivo de ámbito nacional de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los años 2008/2011 fue, para ese año, el IPC real más 0,25%, según resulta de una interpretación acorde con la voluntad de las partes.

NOTA: la sentencia invoca, como precedente similar, su sentencia de 25-Fb-10 (RC 108/2009)

---

**13.- STS de 11 de octubre de 2011 (RC 187/2010).- Sr. Desdentado. Voto particular**

Doctrina: no es ejecutable, por ser meramente declarativa, la sentencia dictada en litigio de conflicto colectivo promovido por SEPLA frente a AIR NOSTRUM sobre la realización de posicionamientos en días francos.

NOTA: el voto particular de la Sra. Arastey defendía el carácter ejecutable de dicha sentencia

---

**14.- STS de 13 de octubre de 2011 (RC 210/2010).- Sra. Calvo**

Doctrina: confirma el derecho del sindicato demandante (en el caso, sindicato autónomo de trabajadores del Banco de España) a recibir, de esta entidad, al amparo de lo dispuesto en el art. 64.3 y 7.a.1º ET en relación con el art. 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, información documentada sobre la cuantía global de las gratificaciones, el número de empleados que la han recibido, los porcentajes por grupos y niveles y por hombres y mujeres en los dos últimos años y en el futuro

---

**15.- STS de 14 de octubre de 2011 (RCUD 3922/2008).- Sr. Souto**

Doctrina: cabe recurso de suplicación contra la sentencia dictada en litigio seguido a instancia de varios trabajadores de Renfe-Operadora sobre derecho al disfrute de días

---

---

adicionales de libre disposición correspondientes a 2007, ya que si bien por cuantía no superan el límite de 1803 euros, concurre el requisito de afectación general, revelado por la existencia de un conflicto colectivo sobre dicha cuestión

---

**16.- STS de 14 de octubre de 2011 (RCUD 2600/2010).- Sr. Souto**

Doctrina: Iberia LAE no puede suprimir unilateralmente el derecho al cobro del plus de disponibilidad por los trabajadores con jornada reducida por razón de guarda legal, dado que lo tenía reconocido como condición más beneficiosa a ese colectivo, pagándosele proporcionalmente a su jornada aunque en esa situación no hagan los turnos determinantes del derecho al plus previsto en el art. 135 del XVII convenio colectivo de su personal de tierra; por tanto, su decisión de dejar de abonarlo a dicho colectivo a partir del 1 de enero de 2004 no obsta al derecho del trabajador que accede a esa situación de jornada reducida por tal causa con posterioridad.

NOTA: la sentencia invoca su precedente de 28-Oc-10 (RCUD 4416/2009) y en igual sentido su sentencia de 26-Sp-11 (RCUD 4249/2010) –nº 9 y 37 de mis resúmenes de enero y noviembre de 2011 respectivamente-

---

**17.- STS de 14 de octubre de 2011 (RCUD 2600/2010).- Sra. Virolés**

Doctrina: no se cumple el requisito de contradicción que determina la necesidad de dictar doctrina unificada entre la sentencia recurrida (que al amparo de la disposición adicional tercera de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, reconoce derecho a pensión de viudedad a la superviviente de pareja de hecho de quien fallece antes del 1-En-08, sin tener hijos comunes, aunque estando inscrita como tal pareja) y la de contraste (que niega el derecho al miembro superviviente de pareja de hecho no inscrita, con causante fallecido también antes de esa fecha y sin hijos comunes), ya que no hay identidad sustancial de situación puesto que la recurrida funda la no exigencia de tener hijos comunes en la existencia de la inscripción registral, lo que no concurre en la de contraste.

NOTA: no debe verse en esta sentencia una convalidación del criterio aplicado en la sentencia recurrida, sino la mera imposibilidad de analizar cuál es la doctrina correcta, aunque debe recordarse que sobre esta cuestión ya existe doctrina unificada (STS de 7-Jn-11, RCU 4579/2009), contraria a la aplicada en la sentencia aquí recurrida

---

**18.- STS de 17 de octubre de 2011 (RCUD 4610/2010).- Sra. Segoviano**

Doctrina: a efectos de determinar el régimen de seguridad social por el que se causa derecho a la pensión, cuando el trabajador tiene una vida laboral con cotizaciones en el régimen general y en el de autónomos, cumpliéndose el período de carencia únicamente mediante la suma de las cotizaciones efectuadas a ambos regímenes, el criterio decisivo, conforme al art. 35 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, es el del mayor número de días cotizados a uno de ellos, sin que a tales efectos puedan computarse como días cotizados al RETA días-cuota por pagas extraordinarias, ya que en este régimen no hay cotización por tal concepto.

NOTA: para entender bien lo resuelto, la demandante del caso acreditaba 3339 días en RG y 2965 días en RETA (en el que estaba de alta al tiempo de causar la pensión), precisando una carencia genérica de 3465 días, defendiendo el INSS que a los 2965 días en el RETA debían sumarse 485 días-cuota por pagas extras del período en ese régimen, con lo que tendría más días cotizados a éste que al RG, en tesis que el Tribunal Supremo descarta

---

**\*\*19.- STS de 20 de octubre de 2011 (RCUD 252/2011).- Sra. Calvo**

Doctrina: la demanda por despido, en la que también se debate sobre la categoría y salario del trabajador, no interrumpe el plazo de prescripción para reclamar las diferencias salariales derivadas de esa discrepancia, conforme al art. 1973 CC, dado que

---

---

dicho litigio no produce efectos de litis pendencia a la hora de exigirlas

---

**20.- STS de 2 de noviembre de 2011 (RCUD 85/2011).- Sr. Desdentado**

Doctrina: obtenida sentencia firme que condena al empresario al pago de diferencias salariales por venir realizando el trabajador labores que se consideran propias de categoría superior (en el caso, auxiliar administrativo de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales de la Comunidad Autónoma de las Islas Canarias –grupo V- que efectúa funciones que se consideran propias del grupo IV), si esta circunstancia subsiste en período posterior, resulta obligado, por el efecto positivo de lo ya juzgado (art. 222.4 LEC), condenar al pago de diferencias durante el mismo, sin que se ajuste a derecho valorar dichas funciones, en el nuevo litigio, como impropias de la categoría superior.

NOTA: la sentencia recuerda su precedente de 25-My-11 (RCUD 1582/2010) – recogida en el apartado nº 39 del resumen de julio 2011-

---

**\*\*21.- STS de 3 de noviembre de 2011 (RCUD 4615/2010).- Sr. Agustí**

Doctrina: a efectos de la aplicación del complemento a mínimos por residencia en pensión por jubilación española contemplado en el R. Decreto 1611/2005, de 30 de diciembre, no computa como pensión concurrente la concedida por entidad extranjera sin cómputo de cotizaciones españolas y sin aplicación de convenio bilateral, al no estar ante el supuesto contemplado en su art. 14.3

---

**22.- STS de 8 de noviembre de 2011 (RCUD 409/2011).- Sr. Salinas**

Doctrina: el trabajador tiene derecho a la compensación prevista en el pacto de no competencia postcontractual que contempla su exigibilidad forzosa para él y opcional para el empresario, pese a que éste ejerció dicha facultad, dado que esa opción resulta nula por contravenir el art. 1256 CC..

NOTA: la sentencia invoca sus precedentes de 2-Jl-03, 21-En-04, 5-My-04, 15-En-09 y 22-Fb-11 (RCUD 3805/2002, 1707/2003, 2468/2003, 3647/2007 y 1209/2010 respectivamente)

---

**23.- STS de 8 de noviembre de 2011 (RCUD 3865/2010).- Sr. López García de la Serrana**

Doctrina: constituye un supuesto de uso legítimo del ius variandi empresarial, sin que implique modificación sustancial de condiciones de trabajo, que además tiene expreso amparo en el art. 27 del convenio colectivo estatal del sector de Contact Center, el adelanto en una hora de las horas de entrada y salida al trabajo (concretamente, de 15 a 23 horas en lugar de 16 a 24 horas), efectuada a dos gestores telefónicos con contrato de duración indefinida, realizado al cambiarles también la campaña en la que prestan sus servicios y que lleva consigo una reducción del plus de nocturnidad (cobro de una hora/día y no dos) y supresión del plus de transporte (por no cumplir ya el requisito de hora de salida previsto en el convenio), sin que obste a ello que tal cambio horario se lleve a cabo con cambio de campaña y acarree esas consecuencias económicas.

NOTA: el criterio se reitera en otra sentencia de la misma fecha (RCUD 885/2011), en el que el cambio también llevó consigo la pérdida del complemento por trabajar en domingos, al dejar de hacerlo en ese día de la semana

---

**24.- STS de 8 de noviembre de 2011 (RCUD 796/2011).- Sra. Segoviano**

Doctrina: para causar derecho a la pensión de viudedad al amparo de la disposición adicional tercera de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, no se necesita que el período de convivencia exigible de seis años como pareja de hecho lo sea en situación de carencia de vínculo matrimonial y sin impedimento para casarse, bastando con que estas circunstancias concurren al tiempo del fallecimiento del causante, por lo que no obsta que uno de los miembros de la pareja obtuviera el divorcio de su cónyuge en el sexenio inmediato anterior a la muerte del causante (en el caso, siete meses antes).

---

---

NOTA: reitera el criterio aplicado en sentencias de 14, 20 y 21 de julio de 2011 (RCUD 3857/2010, 2921/2010 y 2773/2010) –ver apartado 9 del resumen de noviembre de 2011–, que en el caso de esta última llega al extremo de que el divorcio de la beneficiaria de la pensión se obtuvo siete días antes del fallecimiento del causante

---

**\*\*25.- STS de 8 de noviembre de 2011 (RCUD 767/2011).- Sr. Gilolmo**

Doctrina: dispone de acción para impugnar un despido por causas objetivas quien, con posterioridad -en el caso, en fecha posterior a la de interposición de la demanda que lo impugnaba- recibe carta del empresario retractándose del mismo por haber incurrido en error en la fijación de la indemnización puesta a disposición y adjuntando nueva carta de despido (no impugnada), con ofrecimiento de pago de los salarios del período intermedio y dándole de alta durante el mismo, dado que dicha retractación no fue aceptada por el trabajador y, por ello, resulta ineficaz para reconstituir el vínculo contractual extinguido con esa primera carta.

NOTA: la sentencia precisa que extiende a los despidos por causas objetivas la doctrina ya sentada para los despidos disciplinarios

---

**26.- STS de 8 de noviembre de 2011 (RCUD 3140/2010).- Sra. Virolés**

Doctrina: no es discrecional la decisión del INSS que, al amparo de lo dispuesto en el párrafo segundo del apartado 1 del art. 131 bis LGSS, niega efectos económicos a la nueva situación de incapacidad temporal reconocida por los servicios sanitarios de la seguridad social debido a la misma patología por la que, dentro de los seis últimos meses había agotado la duración máxima de otra situación y se le había denegado incapacidad permanente, no bastando para ello con que se acredite esa identidad sustancial patológica, sino que ha de objetivarse el incumplimiento de alguno de los requisitos propios de la incapacidad temporal y si no consta alguno, como es el caso, debe reconocerse derecho a la prestación económica.

NOTA: la sentencia sigue el criterio tradicional de la Sala, iniciado en STS de 23-Jn-09 (RCUD 2983/2008) y seguido, entre otras, en SSTs de 8 y 13-JI-09, 11-Nv-09, 11-My-10 y 23-JI-10 (RCUD 3536/2008, 2576/2008, 3082/2008, 3420/2008 y 3808/2009 respectivamente), que pone de manifiesto un criterio de actuación de los EVI (y del INSS, de rebote) en esta materia normalmente desenfocado, ya que centran su atención en examinar si la patología es o no similar, cuando este factor constituye presupuesto de su actuación y lo realmente decisivo es que determinen si concurren o no los requisitos propios de la incapacidad temporal

---

**27.- STS de 10 de noviembre de 2011 (RCUD 4491/2010).- Sr. Alarcón**

Doctrina: no cabe denegar la prestación de incapacidad temporal propia del régimen general a quien reúne el período de carencia de 180 días en los últimos cinco años en base al cómputo recíproco de las cotizaciones anteriores al régimen especial agrario, aún cuando en éste se encontrase en descubierto en el pago de alguna cuota y esta circunstancia sea requisito que obste al acceso a la prestación en el régimen agrario (conforme al art. 46.2 del Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre), ya que la prestación se causa por el régimen general y el efecto jurídico de esa regla no elimina el cómputo recíproco de cotizaciones ni contamina a la prestación causada al amparo de ese cómputo.

NOTA: la sentencia recuerda sus lejanos precedentes en la materia (SSTs de 9-Jn-97, 24-JI-97 y 25-Nv-97, RCU 4627/1996, 442/1997 y 130/1997 respectivamente)

---

**28.- STS de 10 de noviembre de 2011 (RCUD 394/2011).- Sr. Alarcón**

Doctrina: es despido nulo (y no improcedente) y con derecho al salario del mes de preaviso incumplido, el despido de un trabajador notificado por carta por causa de "no ser

---

---

necesario su puesto de trabajo", reconociéndole de inmediato como improcedente y poniendo a su disposición la indemnización propia de éste, ya que se trata de una causa propia de un despido por causas objetivas, que ha de sujetarse al régimen jurídico de éstos, sin que el uso empresarial de la facultad del art. 56.2 ET elimine la necesidad de cumplir con los requisitos de notificación de las causas del despido con suficiente precisión y de cumplir el deber de preavisarlo exigidos en el art. 53.1.a) y c) ET.

NOTA: la sentencia recuerda sus precedentes tanto en cuanto a la calificación del despido (SSTS de 30-Mz-10, 1-Jl-10 y 30-Sp-10, RCU 1068/2009, 3439/2009 y 2268/2009) –a los que cabe añadir el de 19-Sp-11 (RCUD 4056/2010), recogido en el apartado 24 del resumen de noviembre de 2011-, como respecto al deber de pago del salario del período de preaviso incumplido (STS 1-Jl-10, RCU 3439/2009)

---

## [Ir a inicio](#)

### **LA INTERVENCIÓN PROCESAL DEL SINDICATO Y LA LRJS: UN IMPORTANTE, PERO INSUFICIENTE, PASO ADELANTE**

**Ilmo. Sr. MIGUEL ÀNGEL FALGUERA BARÓ**

**Magistrado especialista. Sala de lo Social TSJ Cataluña**

1. *Sindicato y proceso laboral: dos realidades ajenas, pero progresivamente concurrentes*
2. *La intervención procesal del sindicato en la LPL*
  - 2.1 *El contenido general de la LPL*
  - 2.2 *Legitimación del sindicato en defensa de " los intereses que les son propios"*
  - 2.3 *Legitimación procesal directa, activa o pasiva, en el ejercicio de sus funciones constitucionales y legales*
    - 2.3.1 *Los distintos tipos de legitimación*
    - 2.3.2 *Legitimación activa*
    - 2.3.3 *Legitimación pasiva*
  - 2.4 *Participación procesal como coadyuvante, en procesos de tutela de derechos fundamentales*
  - 2.5 *Representación procesal en sustitución de los afiliados y en procesos relativos a los derechos individuales de los mismos*
  - 2.6. *Aspectos formales de la legitimación activa: la acreditación de la representación del sindicato*
  - 2.7 *Otros aspectos procesales: justicia gratuita, costas, consignación y depósito*
3. *La intervención procesal del sindicato tras la LRJS*
  - 3.1 *La potenciación de la desjudicialización de los conflictos no individuales*

- 3.2 La defensa de intereses colectivos
- 3.3 El nuevo modelo de representación procesal del sindicato
- 3.4 Novedades sobre la participación del sindicato en las modalidades procesales
  - 3.4.1. Una nueva modalidad procesal: la de impugnación de la certificación de capacidad representativa sindical
  - 3.4.2 El cambio más significativo: el papel del sindicato en el conflicto colectivo susceptible de ejecución individual
  - 3.4.3 La tutela de derechos fundamentales
  - 3.4.4 Otros aspectos en las modalidades procesales afectados por la LRJS
- 3.5 La intervención del sindicato en el nuevo RCUD
- 3.6 Gratuidad y recursos
- 3.6 El nuevo papel del sindicato en la ejecución
- 4. Unas breves conclusiones

### **1. Sindicato y proceso laboral: dos realidades ajenas, pero progresivamente concurrentes**

Si algo ha caracterizado el modelo de composición de los conflictos laborales desde la llamada "Transición" ha sido la escasa relevancia de la participación del sindicato. Y cabrá recordar que esa omisión hunde sus raíces en el franquismo.

En efecto, no era ésa la tónica general anterior a dicha etapa histórica. Desde las Leyes de 19 de mayo de 1908 (la Ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje y la Ley de Tribunales Industriales) el sistema de solución de divergencias laborales pasó a ser dual, diferenciándose entre conflictos colectivos –esencialmente, huelga y cierre patronal, atribuidos inicialmente a los Consejos de Conciliación- e individuales –Tribunales Industriales-. Los primeros tenían una naturaleza esencialmente extrajudicial, mientras que los segundos la tenían judicial. Ahora bien, en este último caso existía participación de representantes de los trabajadores y de las patronales, lo que conllevó –por los distintos cambios experimentados, así como por la invasión de los consejos de conciliación sobre las divergencias en materia de conflictos individuales- sistemas oscilantes entre los tribunales legos y el escabinato<sup>1</sup>.

Es conocido que esa tendencia se truncó con el franquismo, que judicializó los conflictos individuales –a través de las Magistraturas de Trabajo- y "administrativizó" los pseudocolectivos. Sin embargo, en aquellos países en los que, a diferencia del nuestro, la evolución democrática no se rompió siguen existiendo en muchos casos sistemas judiciales, *extra* o *parajudiciales* en los que concurre participación compositiva de los

---

<sup>1</sup> .- Para un análisis pormenorizado de dicha evolución, véase MONTERO AROCA, J.; "Los Tribunales de Trabajo (1908-1938) Jurisdicciones especiales y movimiento Obrero"; Universitat de València, 1976.

agentes sociales<sup>2</sup>, así como mecanismos autónomos para la solución de las divergencias de tipo laboral<sup>3</sup>.

Ciertamente, desde hace ya veinte años los distintos acuerdos interprofesionales de Comunidades Autónomas –y, posteriormente, el ASEC- han venido a autorregular la conciliación, mediación y arbitraje como sistema natural de resolución de las divergencias especialmente de índole colectiva. Pero no está de más recordar que en este país no ha existido –ni existe- una Ley específica al respecto: el sometimiento a la autocomposición de los supuestos en que concurre el interés colectivo se ha ganado “desde abajo”, sin que el legislador haya tenido ningún interés en su regulación, salvo el precedente de la Ley 11/1994 –con prisas, mala técnica y escasas ganas-; aunque obviamente en el último lapso temporal –en el “paquete” normativo del R Decreto-Ley 10/2010, la Ley 35/2010 y el R. Decreto Ley 7/2011, así como la propia LRJS- dicho interés ha cobrado una urgencia inusitada, no tanto por razones de diseño del modelo compositivo, sino por el intento de desjudicializar los tipo legales de flexibilidad contractual y despidos objetivos y expedientes de regulación de empleo.

Aunque ciertamente estas reflexiones iniciales se escapan del objeto de mi ponencia, creo que es necesaria su mención para explicar la cierta distancia mantenida entre el proceso laboral y los sindicatos –y, por supuesto, también las asociaciones empresariales-, en tanto que ése va a ser el hilo conductor de mis reflexiones. En efecto, la inexistencia de una ruptura en el actual modelo democrático respecto a su precedente en relación al sistema judicial de composición ha comportado que los agentes sociales sean algo “externo” al proceso laboral. Lo son desde luego respecto al organismo solutorio – integrado en el poder judicial profesional-; pero, es que además, su capacidad de intervención procesal es compleja, contradictoria y limitada.

Aún bajo el riesgo de caer en simplismos, uno a veces tiene la sensación que la ley procesal laboral mira al sindicato como a un *parvenu*, un invitado molesto que está ahí porque lo impone el texto constitucional. No está de más, en este punto, recordar aquella añeja doctrina del extinto TCT que negó en su día la legitimación de los sindicatos para interponer un conflicto colectivo, al no estar reconocida la misma en la norma preconstitucional que regulaba –y, en parte, lo sigue haciendo- la figura<sup>4</sup>. Pero también

---

<sup>2</sup> .- Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F.; “*Las jurisdicciones sociales en los países de la Unión Europea: convergencias y divergencias*”; AL 1/2000

<sup>3</sup> .- Véase, EUROFOUND “*Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution*”; EIRO on-line en:; <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0910039s/tn0910039s.pdf>

<sup>4</sup> .- Lo que dio lugar a las conocidas SSTC 70/1982, de 29 de noviembre y 37/1983, de 11 de mayo (y en parte, la STC 113/1984, de 22 de febrero), declarando que el art. 28.1 de la CE abarca el derecho de los sindicatos a plantear conflictos colectivos, como un medio lícito para la defensa de los intereses de los trabajadores, que constitucionalmente le están atribuidos

habrá que reseñar que, en cierta medida, el sindicato ha hecho dejación de la batalla de "sindicalizar" el proceso laboral: como posteriormente se verá los pronunciamientos judiciales que abordan las competencias de intervención del sindicato en el proceso no son muy numerosos, lo que, en definitiva, viene a expresar lo que podríamos calificar como conformidad con el *status quo* imperante<sup>5</sup>. No ha sido ésta, sin duda, ninguna prioridad de las organizaciones sindicales, probablemente porque, con sus carencias y limitaciones, el sistema profesional vigente ha sido y sigue siendo útil y eficaz.

De hecho, si se hace un poco de arqueología jurídica y buscamos una mención al sindicato en el texto de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980 (es decir, un año y medio largo después de la aprobación del texto constitucional, que consagró el derecho a la libertad sindical y ex art. 7 lo situó como un elemento esencial en la conformación del Estado Democrático y Social de Derecho y tres años después del reconocimiento del derecho de libertad sindical en España), sólo hallaremos una mención en el artículo 117, en relación a los procesos de elecciones sindicales.

Es en la Ley de Bases de Procedimiento Laboral de 1989 la primera vez en la que las organizaciones colectivas van a ser expresamente reguladas como agentes procesales singulares. Y ello después que la LOLS en sus artículos 13 y 14 viniera a reconocer la capacidad procesal del sindicato en defensa de sus intereses propios y como coadyuvante de sus afiliados y en su artículo 2.2 d) integrara como derecho de las organizaciones sindicales, el "*planteamiento de conflictos individuales y colectivos... en los términos previstos en las normas correspondientes*"

De esta forma la Ley 7/1989, de 12 de abril dedicó toda una base a regular las legitimaciones procesales de sindicatos y patronales. En concreto, la Base Sexta afirmaba en su apartado 2 que "*Los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios*". Y en el 3 se refería: "*Se establecerán reglas especiales de legitimación en los procesos sobre impugnación de convenios colectivos y conflictos colectivos, tutela de los derechos de libertad sindical e impugnación de los estatutos de los sindicatos, debiéndose garantizar la comparecencia de los representantes de los trabajadores y empresarios que invoquen y acrediten un interés legítimo*". A lo que debe añadirse que en otras bases se contemplaban otros específicos mecanismos de intervención procesal, como en la Séptima, apartado 4 ("*Los sindicatos podrán actuar en un proceso en nombre*

---

<sup>5</sup> .- Vid. SALINAS MOLINA, F.; "*La intervención del sindicato en el proceso concursal y laboral*"; Cuadernos de la Fundación 1º de Mayo núm. 23, julio 2011: "*Comparto las tesis doctrinales que destacan que el pleno reconocimiento al sindicato del derecho de accionar en defensa de los intereses del grupo que representa o de los intereses individuales de los trabajadores, con o sin reflejo colectivo, es el resultado de una lenta y progresiva evolución en la que han debido vencerse muy importantes resistencias y oposiciones. de entre ellas, dos han desempeñado un papel singularmente activo: de un lado, la ideología individualista subyacente en la configuración del proceso y, de otro, la propia estrategia sindical frente a los órganos de la administración de Justicia*"

e interés de los trabajadores afiliados a ellos, defendiendo sus derechos individuales, en los casos y en las condiciones que se determinen, que deberán respetar la voluntad del trabajador”) y la vigésimo séptima, con reconocimiento de la capacidad procesal para interponer conflictos colectivos<sup>6</sup>. Por tanto, el diseño de la LBPL era claro: a) plena legitimación del sindicato para la defensa de los intereses propios, en desarrollo del art. 7 CE; b) reglas específicas de legitimación en aquellos casos en los el sindicato actúa procesalmente en ejercicio de sus funciones constitucionales ex art. 28 CE, con especial mención a los conflictos colectivos –probablemente, por la doctrina del TC en cuanto a la interpretación al respecto del TCT-; y c) reconocimiento del derecho de actuación –sin concretar el título- en defensa de los trabajadores individuales y respecto a supuestos individuales.

## 2. La intervención procesal del sindicato en la LPL

### 2.1 El contenido general de la LPL

El mandato de la LBPL respecto a las singularidades del papel del sindicato como agente colectivo vendrá a ser recogido en el art. 17.2 de la Ley de Procedimiento Laboral –

---

<sup>6</sup>.- La vinculación de todas esas bases con el reforzamiento del “poder procesal” del sindicato era evidente en la Exposición de Motivos de dicha Ley:

*“La Constitución, en su artículo 7, ha consagrado la libertad sindical, atribuyendo una especial relevancia a los sindicatos y asociaciones empresariales, habiendo elaborado el Tribunal Constitucional una cuidadosa jurisprudencia sobre el particular. En este sentido, reiteradas Sentencias (51/1982 y 37/1983 entre otras) han señalado que la función de los sindicatos no sólo consiste en representar a sus miembros a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación privada, sino en defender los intereses de los trabajadores en su generalidad. Se trata, en palabras del propio Tribunal Constitucional, del ejercicio de una «representación institucional».*

*En este contexto, la legislación procesal ha de tomar nota de la relevancia de los grupos sociales organizados y arbitrar aquellas medidas que permitan a los sindicatos y a las asociaciones empresariales el ejercicio de las funciones que les son propias. A ello responden las previsiones contenidas en la base 6, que reconoce a sindicatos y asociaciones empresariales una legitimación «ad processum» para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios, en expresión ceñida al texto constitucional, así como, y en un ámbito más específico, las de la base 27 que les concede una legitimación para promover conflictos colectivos y, señaladamente, la previsión contemplada en la base 7.4, que atribuye a los sindicatos la actuación en juicio en nombre e interés de los trabajadores, defendiendo sus derechos individuales.*

*La Ley, de otro lado, recoge y ordena los procesos contemplados por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical: el de impugnación de los estatutos de los sindicatos y el de tutela de los derechos de libertad sindical, que se configura como procedimiento sumario y preferente, y que puede ser iniciado, además de por un trabajador individual, por el sindicato que sufra la lesión. Haya sido o no vulnerado en su derecho, cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo puede personarse en estos procesos en calidad de coadyuvante.*

*Por lo demás, y para concluir con el enunciado de novedades en este capítulo, ha de mencionarse la remodelación del proceso sobre impugnación de convenios colectivos; la Ley procura dar respuesta a los problemas que su concreta aplicación ha venido suscitando. Se acogen, al respecto, orientaciones jurisprudenciales consolidadas”*

vigente hasta hace pocos días-, al regularse que *"los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios"* (lo que no era más que una transcripción literal de la Base Sexta.2 de la Ley 7/1989). A lo que cabría añadir la lógica capacidad directa del sindicato que –aunque no se mencionaba- se desprendía del apartado 1 del citado artículo, en aquellos casos en los que era titular de un derecho subjetivo o un interés legítimo. A la vez, se contemplaba también (junto a otros sujetos y profesionales) una capacidad de representación en aquellos casos en que demandaran diez o más actores (art. 19.1) Y, por otra parte, se regulaba –también como desarrollo de la LBPL- la representación por sustitución del art. 20: es decir, la capacidad de actuación procesal *"en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así se lo autoricen"* en defensa de *"derechos individuales y recayendo en dichos trabajadores los efectos de aquella actuación"*, siempre que se acreditara que el trabajador estaba afiliado y se le había comunicado dicha intervención del sindicato (presumiéndose la autorización del trabajador, salvo declaración en contrario del mismo) De esta forma, si no había existido comunicación y/o autorización, el órgano judicial debía proceder al archivo de actuaciones; y en el supuesto de carencia de esta última, aquél podía exigir la responsabilidad de su organización en proceso independiente.

Mas la intervención procesal del sindicato no finalizaba en ese marco general de capacidades y representaciones, tal y como preveía la LBPL. En efecto, habrá que reseñar que en existían diversas modalidades procesales en la que el sindicato ostentaba legitimación directa, activa o pasiva, por el tipo de conflicto inherente, como es el caso de las modalidades contractuales en materia electoral, impugnación de convenios colectivos e impugnación de sus estatutos o su modificación. Mención a parte merece – también dentro de las modalidades procesales y en relación a la singularidad de la LBPL- la legitimación directa del sindicato en los procesos de conflicto colectivo -art. 152.a)- siempre que su *"ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto"*; a lo que cabía añadir la legitimación para ser parte en este tipo de demandas, aunque no fueran promotores, siempre que tuvieran la condición de representativos, en relación al ya citado ámbito funcional de actuación. Y también, la legitimación del sindicato en las demandas de tutela de derechos fundamentales, bien directa por ser el perjudicado (art. 175.1), como en calidad de coadyuvante (art. 175.2) –sin poder recurrir ni continuar el proceso *"con independencia de las partes principales"*-, si la persona afectada a él se hallaba afiliada o, aunque si así no fuera, si tenía la condición de más representativo (en relación al art. 14 LOLS)

Finalmente, por lo que hace al contenido de la Ley de Procedimiento Laboral, cabe indicar que su artículo 250, al regular el proceso ejecutivo, permitía la comparecencia en el proceso de los representantes legales de los trabajadores –sin expresa mención al

sindicato<sup>7</sup>- de la empresa deudora, previa notificación del juzgado de los “autos en que se despache la ejecución y las resoluciones en que se decreten embargos”, “atendida la cantidad objeto de apremio”<sup>8</sup>.

Por tanto, si hay que hacer un resumen de la intervención procesal del sindicato en la LPL, cabría indicar que la misma se configuraba a partir de las siguientes premisas:

- Legitimación procesal directa, activa o pasiva, en su estricta condición de persona jurídica y para defender los derechos de la misma (art. 17.1)
- Legitimación procesal activa en defensa del interés colectivo, genérica y no concretada, más que por la referencia del art. 17.2
- Legitimación procesal directa, activa o pasiva, en el ejercicio de sus funciones constitucionales y legales (autoorganización, negociación colectiva, conflictos colectivos, elecciones sindicales y ejercicio de derechos fundamentales de los que el sindicato es titular) en relación a las distintas y específicas modalidades procesales contempladas en la LPL, a las que cabría añadir la legitimación pasiva en los supuestos de responsabilidad por la acción sindical del art. 5 LOLS en relación al art. 2 j) LPL, así como en cuanto a los conflictos y régimen internos por aplicación del art. 2 h)<sup>9</sup>
- Participación procesal como coadyuvante de sus afiliados o, en todo caso, de los sindicatos más representativos, en procesos de tutela de derechos fundamentales (art. 175.2)<sup>10</sup>
- Representación directa de sus afiliados (art. 20) en sustitución de los afiliados y en procesos relativos a los derechos individuales de los mismos.
- Participación como mero representante voluntario de los trabajadores –cuando se trataba de más de diez actores- (art. 19.1)

El panorama que se diseñaba de la LPL era, por tanto, complejo. Complejo, en primer lugar, por la diversidad de supuestos y la inexistencia de reglas claras sobre los distintos

---

<sup>7</sup> .- Véase, en relación a esa falta de mención, la STC 171/2002, de 30 de septiembre, a la que posteriormente se hará referencia más detenida

<sup>8</sup> .- Por otra parte, aunque sea tangencialmente, cabrá recordar que, de conformidad con el art. 5.3 LOLS el sindicato tiene el privilegio en el proceso ejecutivo de inembargabilidad de cuotas. Véase, al respecto, Vid. RENTERO JOVER, J.; “Intervención del sindicato en el proceso laboral”; en FALGUERA BARÓ, M. A. (dir.); “Derecho Colectivo”, CGPJ, Madrid, 2003

<sup>9</sup> .- La jurisdicción social es competente “en materia de régimen jurídico específico de los sindicatos, tanto legal como estatutario, en lo relativo a su funcionamiento interno y a las relaciones con sus afiliados

<sup>10</sup> .- Vid. NICOLAS FRANCO, A.; “La intervención de los sindicatos en los procedimientos sobre tutela del derecho de la libertad sindical”; AS 18/2001; GARCÍA MURCIA, J. y PAZ MENÉNDEZ, S.; “La tutela de la libertad sindical y la intervención del sindicato como coadyuvante”; Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional num. 1/2001

grados de intervención del sindicato en los distintos tipos de acciones, lo que dio lugar – como se verá a continuación- a interpretaciones judiciales distintas. En efecto, el legislador no optó –como tampoco ha hecho en la LRJS- por partir del apriorismo de cuál debe ser el papel del sindicato en el proceso y, a partir de ahí, concretar los distintos supuestos (lo que sería la regla lógica si no se viera a éste como algo ajeno al proceso) Bien el contrario, previó una legitimación general y poco clara como regla general; a lo que incluyó –en otra figura sin límites claros- una representación en casos de supuestos individuales. Y, posteriormente, estableció reglas específicas –sin que se sepa si están o no conectadas con la legitimación general del art. 17.2- para distintas modalidades procesales, refiriendo la función de coadyuvancia únicamente en la modalidad de tutela de derechos fundamentales. No deja de ser sorprendente, en este sentido –y como también se verá posteriormente- el peculiar modo de traslación al derecho procesal español de las Directivas comunitarias antidiscriminatorias, que prevén en forma expresa la intervención procesal del sindicato en la tutela de los derechos de las víctimas, en una figura que podría ser calificada como de legitimación por sustitución<sup>11</sup>. Primero, en una Ley de acompañamiento presupuestaria se contempló una cláusula genérica de actuación procesal de “*las personas jurídicas que estén legalmente habilitadas para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos*” en los supuestos de discriminación por razón de origen racial o étnico, sin concreción de jurisdicciones –ni modificación de las leyes procesales “*ad hoc*”-. Luego, en materia de igualdad por razón de género en la LOIEMH se modificaron la LEC y la LRCA, pero se omitió cualquier cambio en la norma procesal, la Laboral; que regula el fuero del ámbito donde la discriminación es más frecuente. Y dejó sin regular –tampoco lo hace la LRJS- otros supuestos de discriminación que sí se observan en la normativa comunitaria. Es decir, la adaptación del derecho interno de una figura compleja de intervención procesal contemplada en el marco comunitario se ha hecho en forma disgregada, contradictoria e insuficiente. Y tengo para mí que esa extraña opción se basa en el ya referido apriorismo de ver al sindicato –y, en general, a las organizaciones de defensa del interés colectivo- como algo “extraño”. Es decir, en lugar de adaptar el proceso a las exigencias del hecho colectivo, se adaptan éstas a una lógica procesal inmovilista.

En todo caso, veremos a continuación la distinta problemática que en cada uno de dichos supuestos ha generado la aplicación de la LPL, aunque con la advertencia que no analizaremos el primer tipo referido, es decir la legitimación procesal directa del sindicato en su condición de persona jurídica, en tanto que no concurren en este caso –en general y salvo aspectos muy concretos- problemas diferenciados de los procesales ordinarios. Por otra parte, tampoco analizaremos el contenido del art. 19.1 LPL, por tratarse de mera representación ordinaria, sin mayor contenido procesal.

---

<sup>11</sup> .- Véase, al respecto, las reflexiones contenidas en el inmediato apartado 2.2 de esta ponencia

## 2.2 Legitimación del sindicato en defensa de los intereses "que les son propios"

¿A qué se refiere el legislador cuando nos habla de los intereses que son propios de los sindicatos? No deja de ser llamativo un redactado tan indeterminado (que, obviamente, remite en forma incompleta al art. 7 CE), especialmente si se pone en relación con otras normas procesales. Así, el art. 19.1 b) de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, concreta el papel procesal de los sindicatos respecto a su habilitación legal "*para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos*"<sup>12</sup>. Por su parte, la LEC 2000 en su redactado inicial no contenía referencia alguna al sindicato, más allá de la mención para la elección de perito del art. 341 o, en su caso, la genérica referencia a la acción de cesación en defensa de los intereses colectivos y de los intereses difusos de consumidores y usuarios o acción de grupo<sup>13</sup>. Sin embargo, la LOIEMH (en relación a la previsión del art. 12.2 de la misma) introdujo un nuevo art. 11 bis, conforme al cual "*Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente*"<sup>14</sup>. Dicha adición normativa –en términos idénticos- se produjo también en la mentada LRJCA (art. 19.1 i), sin que paradójicamente la LOIEMH contemplara –como sí hace la LRJS- dicha legitimación en la LPL; aunque,

---

<sup>12</sup> .- Con reglas específicas cuando la acción tiene por objeto la defensa de la no discriminación por razón de género, ex art. 19.1 i)

<sup>13</sup> .- Vid GARNICA MARTÍN, J. F.; "*Las acciones de grupo en la LEC 1/2000*"; La Ley 6/2001, GONZÁLEZ PILLADO, E. y GRANDE SEARA, P.; "*Comentarios a los artículos 13, 14 y 15 LEC*"; InDret 1/2005, etc.

<sup>14</sup> .- Se trata de un amera traslación del art. 17.2 de la Directiva Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006 , relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En todo caso, cabrá recordar que, al margen de la discriminación por razón de género, el art. 31 de la Ley 62/2003 contempla en forma expresa que "*Las personas jurídicas que estén legalmente habilitadas para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos podrán actuar en los procesos judiciales en nombre del demandante que así lo autorice con la finalidad de hacer efectivo el principio de igualdad de trato de las personas por su origen racial o étnico*". Por su parte, el art. 9.2 de Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación regula: "*Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva*". En términos prácticamente idénticos el art. 7.2 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

obviamente, el art. 11 bis LEC resultaba de aplicación subsidiaria. A lo que cabrá añadir que esa concreta intervención en este tipo de procesos había sido ya aceptada por la STS 18 de febrero de 1994 –a la que luego se hará referencia- en demanda de tutela de derechos fundamentales.

Cabrá reseñar que esa legitimación procesal del sindicato, colectiva y genérica, no deriva únicamente del art. 28 del texto constitucional, sino esencialmente del papel de defensa y promoción de los intereses que representan de su art. 7, tal y como se ha afirmado. Es ésa una afirmación que se deriva claramente de la doctrina del TC desde sus primeras Sentencia: *“la función de los Sindicatos no consiste únicamente en representar a sus miembros a través de esquemas del apoderamiento y de la representación del Derecho privado, sino que, cuando la Constitución y la ley les invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores «uti singulis», sean de necesario ejercicio colectivo, pues tal legitimación enlaza directamente con la Constitución, que, al reconocer en su artículo 28.1 la libertad sindical, no está admitiendo sólo el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente o 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, sino también, por la necesaria remisión al artículo 7, del que aquél es interdependiente, el derecho de los Sindicatos a actuar libremente para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, permitiendo así que la propia actividad del Sindicato, como elemento teleológico que forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, se integre en el artículo 28.1 de la Constitución y goce de la protección que el artículo 53.2 atribuye a los derechos y libertades reconocidos en la sección primera del capítulo segundo”*<sup>15</sup>. Por tanto, esa legitimación – aunque no esté reconocida en forma expresa en la Ley- deriva de la Constitución, así como –en la doctrina del TC posterior- de los tratados internacionales suscritos por el Estado español<sup>16</sup>. De ahí la necesidad de establecer un tratamiento específico a esta intervención procesal del sindicato, por su vinculación con dos derechos fundamentales, como son los regulados en los artículos 24 y 28.1 CE<sup>17</sup>. A lo que cabrá añadir que, en todo caso, la LOPJ contempla en su artículo 7.3 que *“los Juzgados y Tribunales protegerán los derechos e intereses legítimos, tanto individuales como colectivos, sin que en ningún caso pueda producirse indefensión. Para la defensa de estos últimos se reconocerá la*

---

<sup>15</sup> .-Véase las ya citadas SSTC 70/1982, de 29 de noviembre y 37/1983, de 11 de mayo. En sentido similar, SSTC 219/1994, 101/1996, de 11 de junio, 215/2001, de 29 de octubre –esta última con voto particular-, 52/2007, de 12 de marzo, etc.

<sup>16</sup> .- Véase, entre otras, las STC 214/2001, de 29 de octubre, y las que allí se citan

<sup>17</sup> .- STS 28.10.2004 - RJ\2005\1313-

*legitimación de las corporaciones, asociaciones y grupos que resulten afectados o que estén legalmente habilitados para su defensa y promoción".*

En todo caso hay que indicar que dicha jurisprudencia constitucional –al menos, los pronunciamientos iniciales- se referían a la doctrina del TCT respecto a la capacidad del sindicato para instar conflictos colectivos. Y es ése un origen histórico que no puede olvidarse. Por tanto, de la mentada doctrina aquello que se difería no era otra cosa que la posibilidad que el sindicato defendiera los intereses de los trabajadores, que aunque fuesen individuales, tenían una vertiente colectiva. Ahora bien, es obvio que ese magma colectivo puede tener múltiples interpretaciones en función de las circunstancias concurrentes.

Sin embargo, también desde sus inicios esa doctrina constitucional ha venido exigiendo algo más que la propia existencia del sindicato como tal a efectos de su intervención procesal: hace falta, además, la concurrencia de dos requisitos, uno de índole subjetiva (la implantación del sindicato) y otro, de naturaleza finalista (que concurra un interés profesional o económico).

En relación al primero –que aparece ya en la primigenia doctrina constitucional y se imbricaba claramente en la incipiente lógica del TC de impedir la disgregación del panorama sindical- se demanda al sindicato que esté implantando en el ámbito material del conflicto de que se trate; por tanto, que no sea ajeno al mismo, que su intervención no sea externa. Y esa misma doctrina ha venido insistiendo, en todo caso, con que no debe confundirse implantación con presencia en los organismos unitarios de participación o concurrencia en procesos electorales sindicales. La implantación en el ámbito del conflicto deriva obviamente de la representatividad obtenida en la elección de representantes, pero también puede acreditarse a través de la afiliación. Por tanto, el requisito para actuar procesalmente es la implantación, que puede derivar tanto de la representatividad, como de la mera representación<sup>18</sup>. Ahora bien, si no concurre ninguno

---

<sup>18</sup> .- Así. STC 37/1983, de 11 de mayo: *“el concepto de implantación no puede ser confundido, como parece entender la demanda, con el de representatividad en el sentido de que este último es valorado por el Estatuto de los Trabajadores para atribuir legitimación para la negociación colectiva de eficacia general (artículo 87) o para la representación institucional en defensa de los intereses generales de los trabajadores ante la Administración Pública u otras Entidades u Organismos que la tengan prevista (disposición adicional sexta), por lo que no cabe argumentar sobre la ausencia de miembros del Sindicato en los Comités de Empresa, o incluso sobre la falta de presentación del mismo a los procesos electorales. Esto último supone que el Sindicato se autoexcluye de la participación en los órganos de representación e igualmente de las consecuencias que la representatividad lleva aparejadas, pero en modo alguno conduce a la pérdida por parte del Sindicato de su cualidad de tal ni a la reducción de los derechos que por tal cualidad le corresponden por formar parte del contenido esencial de la libertad sindical. De forma que si cuando un Sindicato reúne los requisitos de representatividad necesarios en el ámbito de que se trate es evidente que posee implantación suficiente, lo contrario ya no es exacto, y en el supuesto de autos, difícilmente cabe negarla a la AMIBV, Asociación sindical debidamente registrada conforme a la Ley 19/1977, de 1 de abril, cuya finalidad, de conformidad con sus estatutos, consiste en la defensa de los intereses profesionales de los sujetos sobre los que precisamente recae el conflicto colectivo, ya que como prueban los documentos auténticos aportados al proceso,*

de dichos elementos, la legitimación del sindicato es inexistente<sup>19</sup>.

Y, por otra parte, respecto al requisito caracterizado como finalista, cabrá recordar que también la doctrina constitucional venía exigiendo que exista "un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada"<sup>20</sup>, en tanto que "la función constitucionalmente atribuida a los sindicatos no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en que ésta pretenda hacerse valer"<sup>21</sup>, aunque el correspondiente análisis judicial de la legitimación debe situarse en el plano constitucional y no legal "ya que el derecho a la tutela judicial efectiva se impetra para la defensa de un derecho sustantivo fundamental como es el derecho a la libertad sindical"<sup>22</sup>. Por tanto, "se trata, en definitiva, de aplicar a estos sujetos la misma regla que se aplica a cualquier otro sujeto de derecho a fin de reconocerle aptitud para ser parte en un proceso: tener interés legítimo"<sup>23</sup>.

Con todo, la referida doctrina no ha abordado en forma directa el ámbito funcional de dicha intervención del sindicato, o, en otras palabras, la concreción de los tipos de conflictos en los que puede intervenir. Pero, pese a ese silencio expreso, es claro que el Tribunal Constitucional se estaba refiriendo a aquellos casos en los que aparece un interés colectivo y no estrictamente individual –bien sea éste del propio sindicato, o de los trabajadores- (y así se ha incluido expresamente en los supuestos en que se ha abordado el tema en la jurisdicción contencioso-administrativa<sup>24</sup>). Es ésa una lógica aplastante si se

---

*con su contenido suficientemente expreso, posee un nivel de afiliación de dichos trabajadores que oscila entre el 17 y cerca del 30 por 100 -según se acepta una u otra posición interpretativa de las partes- del conjunto de los trabajadores del Banco de Vizcaya que ostentan la categoría de Jefes, lo que supone una implantación necesaria y la relación directa con el objeto del litigio para permitirle la incoación del conflicto, aunque no agrupe a la mayoría de los trabajadores con tal categoría"*

<sup>19</sup> .- STC 210/1994, de 11 de julio

<sup>20</sup> .- Entre otras, SSTC 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 28 de octubre, etc.

<sup>21</sup> .- Entre otras muchas, STC 101/1996, de 11 de junio

<sup>22</sup> .- Véase, por ejemplo, las SSTC 84/2001, de 26 de marzo, FJ 3; 215/2001, de 29 de octubre, 203/2002, de 28 de octubre, 202/2007, de 24 de septiembre, etc.

<sup>23</sup> .- SSTC 101/1996, 7/2001, 24/2001, 84/2001, ya citadas.

<sup>24</sup> .- Dicha exigencia, sin embargo, parece desprenderse de la STC 215/2001, en la que se incluye la siguiente expresión: "para poder considerar procesalmente legitimado a un sindicato no basta que éste acredite estar defendiendo un interés colectivo o estar realizando una determinada actividad sindical, dentro de su función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores, sino que debe existir un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate". También con dicho

tiene en cuenta que –como se ha visto- la intervención de la organización profesional se vincula con los arts. 7 y 28.1 CE. Por tanto, la legitimación del sindicato en este tipo de conflictos surge, a mi parecer, en todos aquellos supuestos en los que están en juego el derecho de libertad sindical y su ejercicio extenso –incluyendo, obviamente, el conflicto-, pero también en aquellos casos en los que se defienden y promueven “intereses económicos y sociales” del sindicato (art. 7)

En todo caso, debe reseñarse que ese nexo sindicato-conflicto ha comportado abundantes pronunciamientos constitucionales en el ámbito aplicativo de la jurisdicción contencioso-administrativa<sup>25</sup>, en la que se reclama que el mentado nexo de causalidad “se ha de localizar en la noción de interés profesional o económico; concepto este que ha de entenderse referido en todo caso a un interés en sentido propio, cualificado o específico, y que doctrinal y jurisprudencialmente viene identificado en la obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio en el supuesto de que prospere la acción intentada, y que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial”<sup>26</sup>. Debe significarse que esa doctrina ha sido aplicada en muchos casos en el ámbito social, obviando que lo que allí se analiza es, en definitiva, la capacidad del sindicato –ó, frecuentemente, las organizaciones empresariales- para impugnar normas, resoluciones o actos de las Administraciones públicas, lo que, a la postre, sitúa la lógica finalista de la mentada doctrina fuera de los muros de la conflictividad deriva de la autonomía individual o colectiva, que es lo que, sustancialmente, se sustancia en la jurisdicción laboral.

Pues bien, en este ámbito laboral, los pronunciamientos constitucionales han sido escasos. Así, alguna sentencia del TC ha venido a reconocer la legitimación de un sindicato con presencia en el comité de empresa para acceder a un proceso de oficio en el que se trataba de determinar si existía o no cesión ilegal de trabajadores en cuanto a personas

---

carácter, prácticamente *obiter dictum* hallaremos reflexiones similares en las SSTC 7/2001, 24/2001, 203/2002, 112/2004, 142/2004, 28/2005, etc.

<sup>25</sup> .- Téngase en cuenta que, en general, los primeros pronunciamientos del TC vinieron a validar la doctrina de la Sala Tercera del TS que, en la práctica negaba la legitimación al sindicato en este supuesto por inexistencia de previsión al respecto en el entonces vigente texto de la LRJCA (entre otras, SSTC 101/1996, de 11 de junio, 121/1999, de 28 de junio, etc.) Sin embargo, posteriormente se hizo una interpretación más integradora, en el sentido expuesto en el cuerpo de este estudio: así, las SSTC 7/2001, de 15 de enero, 24/2001, de 29 de enero, 84/2001, de 26 de marzo, 172/2001, de 19 de julio, 215/2001, de 29 de octubre, de 29 de enero, 203/2002, de 8 de octubre, 89/2003, de 19 de mayo, 112/2004, de 12 de julio, 142/2004, de 13 de septiembre, 28/2005, de 14 de febrero, 74/2005, de 4 de abril, 149/2006, de 22 de mayo, 358/2006, de 18 de diciembre, 4/2009, de 12 de enero, 183/2009, de 7 de septiembre (esta última desestimatoria por falta de acreditación del interés del sindicato, con voto particular, etc.

<sup>26</sup> .- SSTC 7/2001, de 15 de enero, 24/2001, 215/2001, de 29 de octubre, de 29 de enero, 202/2007, de 24 de septiembre, etc.

que prestaban servicios en los servicios médicos de dicha empresa<sup>27</sup>, en tanto que "la situación de contratación y de estabilidad laboral en la que se hallan los trabajadores encargados de prestar este servicio en una empresa en la que existen importantes riesgos cancerígenos desborda esos intereses meramente particulares para afectar plenamente al interés colectivo del conjunto de trabajadores de la empresa", para proseguir: "No se trata sólo de un interés genérico en preservar las condiciones de trabajo garantizadas por las normas jurídicas, en la incorporación de trabajadores en las plantillas de las empresas de acuerdo con las normas legales y convencionales aplicables, ni en evitar, en general, la existencia de situaciones de precariedad prohibidas cuando no se llevan a cabo por medio de empresas expresamente autorizadas y que son constitutivas de cesión ilegal. Tampoco se trata de una abstracta defensa de la normativa en materia de salud laboral. Se trata en este caso de una concreta situación de posible cesión ilegal de unos trabajadores que afecta de forma directa la prestación de un servicio de capital importancia para el conjunto de los trabajadores".

También la citada STC 52/2007, reconociendo la legitimación de una asociación profesional en una demanda en la que se atacaba el acceso a determinadas profesiones incluidas en el ámbito de actuación de la actuación sin la titulación suficiente<sup>28</sup>: "la asociación, a través de la acción judicial promovida, pretendía defender los intereses y expectativas profesionales de sus asociados (técnicos especialistas de laboratorio), evitando que otros colectivos que carecían de la titulación por ellos poseída (ATS/DUE) ocupasen plazas que la requerían, contraviniendo, a su juicio, la legalidad aplicable al caso ( Orden Ministerial de 14 de junio de 1984). Por consiguiente accionó en defensa de la competencia de unas funciones de sus asociados que, a su juicio, estaban siendo desempeñadas indebidamente por personal que no estaba habilitado para ello. No cabe duda, por lo tanto, de que el interés profesional en cuya defensa actuó la asociación actora pone de manifiesto la existencia de un vínculo o conexión entre la misma y la pretensión ejercitada, vínculo en el que se encarna el interés legítimo constitucionalmente protegido (...) No se puede negar, por lo tanto, conforme al mencionado precepto procesal laboral (art. 17.1 LPL), en conexión con el art. 24.1 CE y 7 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), la existencia de un interés legítimo de la parte recurrente para ejercitar la acción, en tanto en cuanto, concurría un interés profesional de promoción y defensa de una categoría de trabajadores (la de sus asociados), del que no sólo es titular cada uno de ellos, individualmente considerados, sino también la asociación o entidad que, como es el caso, asume estatutariamente esos mismos fines"

---

<sup>27</sup> .- La ya citada STC 215/2001, con un extenso voto particular

<sup>28</sup> .- En un conflicto muy generalizado entre los distintos TSJ y que dio lugar a la STS de 28 de octubre de 2004, a la que inmediatamente se hará referencia, aunque en ésta –a diferencia de la referida STC- se establece que la organización actuante era un sindicato.

Mención aparte merece la STC 171/2002, de 30 de septiembre, en la que se analizaba la denegación de un incidente de nulidad de actuaciones instada por los sindicatos de una empresa en trámite de ejecución de una sentencia en la que se había reconocido el mantenimiento de unas mejoras voluntarias de la Seguridad Social pactadas individualmente, en detrimento de un acuerdo colectivo que las suprimía, con sentencia confirmatoria respecto a la validez del mismo por la Audiencia Nacional. Los sindicatos recurrentes en amparo invocaban que no se había seguido el trámite de comunicación de dicha ejecución del art. 250 LPL. En dicho pronunciamiento el TC viene a desestimar el amparo, por entender que la capacidad de intervención procesal del sindicato no es universal, limitándose a aquellos casos en los que existe una previsión legal, afirmándose: *“si bien es cierto que el art. 17.2 LPL reconoce legitimación a los sindicatos de trabajadores para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios (repitiendo la fórmula utilizada en el art. 7 CE), dicho precepto no les habilita para que puedan constituirse en sujetos pasivos de procesos que no se dirigieron contra ellos y respecto de los que la Ley ni exige ni prevé su condición de sujetos pasivos. A mayor abundamiento es necesario señalar que, cuando la LPL establece la presencia del sindicato en determinados procesos, lo hace inequívocamente (arts. 131, 153, 175.2 LPL, etc.), pero, no existe apoyo para que, sin un precepto legal que así lo prevea, el Sindicato pueda personarse en un proceso en el que no ha sido parte para hacer valer en él intereses colectivos que crea puedan ser dignos de defensa; ni tampoco para que, sin amparo legal, pueda el Sindicato atribuirse en procesos en curso la condición de coadyuvante del actor o demandado, pues tal posibilidad daría lugar a una suerte de coadyuvancia universal que chocaría con las limitaciones establecidas en el art. 20 LPL para el ejercicio por los sindicatos de acciones en nombre e interés de sus afiliados”*; prosiguiendo: *“Se trata, en definitiva, de aplicar a los Sindicatos y, para supuestos como el enjuiciado, la misma regla que se aplica a cualquier otro sujeto de derecho a fin de reconocerle aptitud para ser parte en un proceso, pues, de otro modo, la intervención de los sindicatos en procesos singulares, habida cuenta que su participación trata de defender sus propios intereses y no los de las partes principales del proceso, podría constituir, en último extremo, una intromisión en el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva de dichas partes (art. 24.1 CE)”*. Desde mi punto se trata de una lógica hermenèutica errònea: en primer lugar porque el sindicato en estos supuestos no actúa como un justiciable más, sino en defensa de derechos constitucionalmente protegidos; en segundo lugar porque no es preciso que exista al respecto una previsión legal específica, al derivarse su intervención de las reglas generales del art. 17.2 LPL en relación al 24 CE; y, por último, porque el término “representantes legales” no puede entenderse, desde mi punto de vista limitado desde la LOLS a la representación unitaria<sup>29</sup>.

---

<sup>29</sup> .- FALGUERA BARÓ, M. A. y SENRA BIEDMA, R.; *“Marco jurídico competencial de las representaciones sindicales y unitarias”*; Relaciones Laborales 15/1996

Más en todo caso habrá que reseñar ahora, como veremos luego más detenidamente, cómo esa Sentencia del TC –que expresa, en buena medida, la mirada por encima del hombro del juez profesional al sindicato- viene a expresar claramente las dudas que ofrece el art. 17.2 LPL. Así, ¿nos hallamos ante una figura autónoma o, por el contrario, se trata de una declaración genérica que se cohonesta con los supuestos en los que la intervención del sindicato está prevista en la propia ley de fueros<sup>30</sup>? Y habrá que indicar que según la respuesta que demos a dicho interrogante aparecerán dos efectos diferenciados. El primero, en relación a si el sindicato puede intervenir siempre que concorra un interés propio –respecto a la esfera colectiva-, aunque dicha intervención no esté expresamente prevista en la Ley<sup>31</sup>; el segundo, no menos importante, si en los tipos en que se prevé expresamente la intervención del sindicato le es exigible la concurrencia de los requisitos de implantación y nexo finalista con el conflicto, en los términos exigidos por la analizada doctrina constitucional. Como se verá en las siguientes páginas la doctrina judicial no ha sido clara a este respecto.

Por su parte, en el ámbitos hermenéutico estrictamente judicial hallaremos un número más extensos de pronunciamientos que abordan la aplicación del art. 17.2 LPL. Así, cabrá reseñar cómo la interpretación casacional ha venido siguiendo en general esos parámetros de la constitucional, exigiendo la concurrencia de los requisitos subjetivos –presencia del sindicato en el ámbito del conflicto- y finalistas –nexo entre la finalidad estatutaria y la pretensión procesal<sup>32</sup>. Por ejemplo, declarando la inexistencia de implantación suficiente de un sindicato que sólo tiene tres afiliados en una plantilla que supera los mil<sup>33</sup>, o porque en una empresa estatal el sindicato actor sólo ostenta presencia en un sola Comunidad Autónoma<sup>34</sup>: o porque no se ha acreditado que cuente con afiliados en la empresa, sin que exista sección sindical ni ostente representación<sup>35</sup>. Sin embargo, sí se ha entendido que existe implantación en la impugnación de una norma

---

<sup>30</sup> Así, SALINAS MOLINA, F.; “*La intervención del sindicato...*” por la estructura de sus reflexiones parece optar por la segunda tendencia

<sup>31</sup> .- En sentido contrario –y en línea con la referida STC- ALEMAN CANO, J., en AA.VV.; “*El proceso laboral*”, Tirant Lo Blanch; Valencia, 2003

<sup>32</sup> .- SSTS 10.03.2003 (RJ\2003\3570), 16.12.2008 (RJ\2009\389), 12.05.2009 (RJ\2009\4549), 29.04.2010 (RJ\2010\4992), 06.06.2011 (RJ\2011\5212), etc. Véase, también, SALINAS MOLINA, F.; *La intervención del sindicato...*”

<sup>33</sup> .- STS 06.06.2001 (RJ\2011\5212)

<sup>34</sup> .- STS 29.04.2010 (RJ\2010\4992)

<sup>35</sup> .- STS 10.03.2003 (RJ\2003\3570) Un criterio similar, en el ámbito de la suplicación, son apreciables las STSJ Cataluña 22.04.2002 -AS 2002\1791- y Andalucía –Granada- 15.06.1993 -AS 1993\2849-, en sentido similar.

colectiva de una empresa estatal por un sindicato que tiene dicho ámbito, aunque su presencia se limita a un concreto comité de empresa territorial<sup>36</sup>.

También en el análisis de la doctrina casacional hallaremos algún pronunciamiento que parece exigir un nexo entre sindicato y pretensión, no meramente genérico, sino concreto y específico, situando más bien el fiel de la balanza en los márgenes clásicos de la legitimación ordinaria en materia de tutela de derechos fundamentales. Así, la ya citada STS de 28 de octubre de 2004<sup>37</sup> afirma:

*“Conviene recordar a este respecto que cuando se trata de la tutela o ejercicio de derechos fundamentales como los indicados, el ámbito de la legitimación no queda circunscrito a su concepto procesal clásico reflejado en la actualidad en el art. 10 de la LECiv, o sea a aquellos que aparecen como titulares de la relación jurídica u objeto litigioso; sino que comprende también a quienes sin tener esa condición demuestran tener un «interés legítimo» en al defensa del derecho discutido cual se reconoce por el art. 17.1 de la LPL en términos generales, de conformidad con doctrina del Tribunal Constitucional al respecto, apreciable en sus sentencias 257/1988, de 22 de diciembre, 47/1990, de 20 de marzo, 210/1994, de 11 de julio, 215/2001, de 29 de octubre y 89/2003, de 19 de mayo . De acuerdo con dicha doctrina se pueden distinguir tres diferentes niveles de relación con el objeto del proceso, a saber:*

*a) Uno primero consistente en un interés genérico y abstracto en preservar la aplicación del derecho en un determinado sentido, pero sin que ello influya en la esfera de intereses propios de quien lo ejercita, que queda fuera del ámbito de la legitimación pues nadie, ni tampoco un Sindicato, puede comparecer en un proceso «como un guardián abstracto de la legalidad».*

*b) Un segundo nivel calificado por el interés en defender un derecho que sí atañe de forma directa al ámbito de actuación de la persona física o jurídica que actúa, puesto que la solución que se dé al pleito afecta a la esfera de derechos que le son propios, en cuyo caso estamos ante la defensa de un interés legítimo y por ello legitimador.*

*c) Un tercer nivel, que es el propio de la legitimación en su sentido tradicional que es el que manifiesta quien se atribuye la condición de titular del derecho subjetivo que se halla discutido en el pleito.*

*De conformidad con la doctrina constitucional que hemos resumido el derecho a la tutela judicial efectiva da cobijo y permite entender que se hallan legitimados para actuar y defenderse en juicio los Sindicatos que se hallan en relación con el objeto del proceso en cualesquiera de los dos niveles últimos citados, quedando excluido el primero por cuanto la defensa del derecho en general constituye un objeto demasiado vago y abstracto*

---

<sup>36</sup> .- SSTS 31.01.2003 (RJ\2003\3058), 16.12.2008 (RJ\2009\389), etc.

<sup>37</sup> .- En sentido similar y cita de aquella (aunque respecto a la legitimación de una asociación empresarial), SAN 12.03.2007 (AS 2007\2234) y TSJ Galicia 13.07.2010 -AS 2010\2201-

como para obtener su actuación por medio del proceso judicial. La legitimación del segundo nivel citado deviene de la existencia de un «vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada» –STC 210/1994, de 11 de julio– traducido en la existencia de un interés en sentido propio derivado de aquella conexión, «interés que ha de entenderse referido en todo caso a un interés en sentido propio, cualificado o específico, y que doctrinal y jurisprudencialmente viene identificado en la obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio en el supuesto de que prospere la acción intentada y que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial. Esto es, tiene que existir un vínculo especial y concreto entre el sindicato (sus fines y actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate» (STC 89/2003, de 19 de mayo)<sup>38</sup>. Por tanto, el art. 17.2 LPL no está reconociendo una intervención al sindicato en todos aquellos casos en los que no concurra un interés propio y concreto, no permitiendo la mera invocación del interés genérico y abstracto, a fin de que el derecho sea aplicado en forma abstracta en un determinado sentido. Pero sí le permite accionar cuándo lo que está en juego es su interés directo en el marco del derecho colectivo. Paradójicamente, el TS viene a ofrecer en dicho pronunciamiento una interpretación más compleja del art. 17.2 que la del TC –y en base a la doctrina de este último–, al situar los límites de la legitimación del sindicato en defensa del interés colectivo no tanto en la propia figura de éste (en relación al art. 28.1 CE), sino respecto a la propia institución procesal de la legitimación –lo que, lógicamente, se cohonestaba con el art. 24.1 CE–. De ahí que deba diferenciarse en cada supuesto –conforme al criterio casacional transcrito– entre la defensa del “mero interés genérico en la aplicación del derecho objetivo” y “el interés propio, cualificado, y específico, o sea un interés legítimo”. Es significativo el análisis de la pretensión de parte subyacente en las actuaciones que dan lugar a dicha sentencia, en tanto que quién accionaba –y se le negó legitimación activa por el Tribunal “a quo”– era un sindicato corporativo sanitario que suplicaba que el servicio autonómico de salud no tolerara que en determinadas actividades prestasen servicios personas sin la titulación suficiente (materia respecto a la cual ya existía previamente doctrina unificada en reclamaciones individuales, así como, posteriormente, la ya mentada STC 52/2007). De ahí que el TS llegue a la conclusión que la mentada organización sí ostentaba legitimación activa, por sus propios fines estatutarios<sup>39</sup>. Con todo, no deja de ser ésa una

---

<sup>38</sup> .- En sentido similar, STSJ Cataluña 16.02.2011 - AS 2001\984-

<sup>39</sup> .- Se afirma, así, en dicho pronunciamiento: “En esta tesitura resolutive, se impone partir de cuál es el concreto objeto de la indicada Asociación y cuál era la pretensión que en estos autos ejercitó. Sobre su objeto social sabemos lo que se afirma como hecho probado en la sentencia contradictoria, y que habrá que dar por bueno puesto que acerca de esta circunstancia no se ha planteado en estos autos cuestión alguna. Del hecho probado quinto de aquélla se desprende que «entre sus fines destaca la defensa del colectivo profesional que representa en cuantos problemas o conflictos de cualquier índole profesional... puedan suscitarse». Por otra parte, en la demanda que dio origen a las presentes actuaciones, aunque va dirigida también frente concretos empleados del Servicio Gallego de Salud, lo que realmente se está pretendiendo es que dicho

lógica preocupante, en tanto que permite una lectura que propicia un interés corporativo por encima del general de los sindicatos de clase.

En todo caso debo manifestar que ésa línea doctrinal del TS –que no ha tenido una excesiva continuidad, ni un seguimiento destacado en la jurisprudencia menor- me parece la adecuada: como se ha visto el criterio constitucional sobre la legitimación procesal del sindicato en defensa del interés propio surgió en relación a un vacío legal específico: la omisión por el legislador en una norma preconstitucional de la capacidad del mismo para instar conflictos colectivos. La norma sobrevenida tuvo que ser adaptada por el TC en base al reconocimiento del derecho, por lógica aplicación de los arts. 7 y 28 CE. Ahora bien, en aquellos incipientes momentos –y en la lógica de privilegiar las opciones más representativas, a fin de evitar la disgregación de interlocutores sociales- el TC vino a imponer dos condicionantes coherentes: la implantación y el nexo finalista. Ahora bien, una vez el vacío legal vino a ser cubierto por la LPL –con el precedente de la LBPL- el debate jurídico quedaba circunscrito a términos procesales: la determinación de los límites de la legitimación procesal del art. 17.2. Eso es, en definitiva, lo que hace dicha sentencia, huyendo de los parámetros hermenéuticos previos. Sin embargo, el TC obviará en sus posteriores pronunciamientos cualquier mención al cambio legislativo –y a los orígenes de su doctrina- y seguirá insistiendo en su doctrina tradicional, lo que ha tenido forzosos efectos reflejos en los pronunciamientos judiciales (art. 5.1 LOPJ) y ha originado muchos de los problemas procesales a los que se harán referencia.

Sin embargo, en otras sentencias el TS no se decanta tanto por una interpretación estricta de los fines estatutarios, reconociendo la legitimación del sindicato respecto a aspectos generales de su actuación. Así, por ejemplo, a efectos de impugnación de una convocatoria interna de promoción atacada por el sindicato actor por entender que es contraria al convenio del grupo de empresa que regula la materia, suscrito por el mismo<sup>40</sup>. O ya, en el ámbito de la suplicación, se reconoce legitimación activa a un sindicato a efectos de impugnación de una contratación<sup>41</sup> o un traslado<sup>42</sup> que han omitido los

---

*organismo público no tolere que trabajen en el servicio de radiología del Hospital quienes no tienen la titulación específica en radiología que sí que poseen los miembros de AETR, la defensa de cuyos intereses constituye su objeto. Por lo tanto se aprecia con claridad que la demanda no va dirigida sólo a obtener la aplicación del derecho objetivo sobre la materia en abstracto, sino a conseguir que en los servicios de radiología de la entidad demandada sólo se integren personas que tiene la titulación requerida, o sea los «técnicos en radiología» a quienes la Asociación representa». Véase las STSJ Navarra 24.11.2008 -AS 2009\919-, Cataluña 11.03.1999 -AS 1999\1728-, Castilla y León –Valladolid- 05.05.1998 -AS 1998\6067-, etc.*

<sup>40</sup> .- STS 04.03.2005 (RJ\2005\3687)

<sup>41</sup> .- STSJ Cantabria 04.05.2000 - AS 2000\2450-, Comunidad Valenciana 26.04.1995 -AS 1995\1755-, 10.04.2001 -JUR 2001\276826-, Illes Balears 27.11.1998 -AS 1998\4596-, etc. Sin embargo, en un supuesto similar, puede verse en sentido contrario la STSJ Galicia 14.10.2003 -JUR 2004\56326-

requisitos convencionalmente establecidos al efecto. O se ha reconocido que un sindicato tiene capacidad para comparecer en un procedimiento de oficio en el que se discute la existencia de relación laboral de unos socios de una cooperativa que prestan servicios para otra empresa en forma permanente<sup>43</sup>. Hallaremos también algún pronunciamiento singular, como la SAN de 14.10.2004<sup>44</sup>, reconociendo legitimación activa a un sindicato para impugnar la fusión de otros sindicatos, aplicando el principio “*pro actione*”.

En todo caso, como señala alguna sentencia de suplicación, esta vía procesal no es invocable cuando lo que se pretende es la tutela de intereses individuales concretos, sin perjuicio, en su caso, que el sindicato acceda al proceso por la vía del art. 20 LPL<sup>45</sup>.

En consecuencia, cabe colegir que el art. 17.2 LPL no estaba regulando una intervención universal del sindicato. El “interés propio” allá contemplado se refiere –al margen del interés directo como sujeto de negociación y conflicto- a aquellos casos en los que el resultado de la litis pueda tener alguna incidencia en su papel legal y constitucional, de tal manera que existe una afectación concreta –y no meramente genérica- a sus intereses y actuaciones.

Ciertamente, no parece existir impedimento para que el legislador pueda regular un papel más activo del sindicato en defensa del interés colectivo, incluso en aquellos casos en los que no existe afectación directa al mismo (no está de más recordar, por ejemplo, como el Anteproyecto de LPL preveía la notificación al sindicato de todas las sentencias de suplicación, a efectos de interponer recursos de casación para unificación de la doctrina, que acabó desapareciendo en el texto final) Pero no fue ésa la opción del legislador, al menos en su interpretación judicial. Ni, como veremos, ha sido ésa la opción de la LRJS.

### 2.3 Legitimación procesal directa, activa o pasiva, en el ejercicio de sus funciones constitucionales y legales

#### 2.3.1 Los distintos tipos de legitimación

La LPL contenía una serie de supuestos vinculados con el desarrollo por el sindicato de sus

---

<sup>42</sup> .- STSJ 18.06.1993 - AS 1993\2829-

<sup>43</sup> .- STSJ Cataluña 06.11.2000 - AS 2000\3677-

<sup>44</sup> .- AS 2004\3316

<sup>45</sup> .- SSTSJ Andalucía –Málaga- 12.04.2002 - AS 2002\2615-, Extremadura 05.10.2004 -AS 2004\2927-, Castilla y León –Valladolid- 30.01.2006 -AS 2006\879-, Castilla-La Mancha 31.03.2004 -JUR 2004\163200-, 16.09.2005 -JUR 2006\173281-, Navarra 15.11.2010 -AS 2011\1076-, etc. Respecto a este último pronunciamiento véase un comentario crítico en JOVER RAMIREZ, G.; “*Riesgo durante el embarazo y legitimación activa del sindicato*”; AS 6/2011

competencias constitucionales, respecto a las legitimaciones activas y pasivas de modalidades procesales concretas, lo que, obviamente, no excluye el acceso, en su caso, al procedimiento ordinario en otros supuestos. Lo que ocurre es que en este último caso las reglas de legitimación son las generales, mientras que en todas las modalidades procesales aparecen concretas singularidades al respecto (bien en la propia Ley, bien la interpretación judicial de la misma)

El esquema de dichas legitimaciones específicas puede resumirse en los siguientes apartados:

- a) Impugnación de laudos arbitrales en elecciones sindicales, al regularse la legitimación activa ex art. 127.2 en *"quienes tengan interés legítimo..."* y la pasiva –art. 129- en quienes hayan formado parte del previo proceso arbitral (*"La demanda deberá dirigirse contra las personas y sindicatos que fueron partes en el procedimiento arbitral, así como frente a cualesquiera otros afectados por el laudo objeto de impugnación"*)
- b) Impugnación de la resolución administrativa por la que se deniega el registro de actas electorales, al fijarse (art. 133.2) como legitimación pasiva la de *"quienes hayan presentado candidatos a las elecciones objeto de la resolución administrativa"*; y, aunque nada se dice de la activa, es obvio que la misma recae en todos los sujetos interesados en el registro del acta.
- c) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo y movilidad geográfica (art. 138 LPL), cuando existía acuerdo en el período de consultas –lo que, obviamente, se coherente con los derechos de negociación colectiva y participación en la empresa-, al establecerse como legitimación pasiva la de *"los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de traslados o modificaciones de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquéllos"* (y cabrá indicar que los sindicatos pueden ser sujeto activo en el período de consultas, tanto antes de la Ley 35/2010, como –especialmente- después de su entrada en vigor)
- d) Conflictos colectivos –con inclusión de la impugnación de convenios colectivos y el régimen de impugnaciones de supuestos colectivos de los arts. 40 y 41 TRLET-. A este respecto, el art. 152 LPL preveía que los sindicatos tenían legitimación activa cuando su *"ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto"* y que las secciones sindicales la ostentaban *"cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior"*. Asimismo, el art. 153 regulaba la capacidad de los sindicatos representativos y las secciones sindicales de personarse como parte en el proceso *"siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto"*
- e) Impugnación de convenios colectivos por ilegalidad: de conformidad con el art. 163.1 a) LPL: en este caso ostentan legitimación activa *"los órganos de representación (...) sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas"*, incluyéndose en la legitimación pasiva *"las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio"* (art.

163.2) en los supuestos de conflicto colectivo (a lo que cabe añadir la capacidad para instar el procedimiento de oficio por la Autoridad Laboral de los representantes sindicales de los trabajadores si el convenio no ha sido aún registrado del art. 161.2 y la legitimación pasiva de *"las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio impugnado"*, conforme al art. 162.1 c)

- f) Impugnación de resoluciones de las oficinas públicas que rechacen el depósito de los estatutos presentados para su publicidad, previendo el art. 165 LPL la legitimación activa de *"los promotores de los sindicatos de trabajadores en fase de constitución, y los firmantes del acta de constitución de los mismos"*
- g) Impugnación de estatutos de los sindicatos, regulándose en el art. 171 LPL como legitimación activa la del *"Ministerio Fiscal y quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo"*, y pasiva la de *"los promotores del sindicato y los firmantes del acta de Constitución, así como quienes legalmente representen al sindicato, caso de haber ya adquirido éste personalidad jurídica"*
- h) Y, finalmente, en materia de tutela de derechos fundamentales, el art. 175 LPL establecía –además del papel de coadyuvancia del sindicatos en demandas individuales, que analizaremos en el siguiente epígrafe- la legitimación activa del sindicato cuando invocara *"un derecho o interés legítimo considere lesionados los derechos de libertad sindical"* (a lo que debe añadirse que, obviamente, el sindicato también puede ser demandado en variados supuestos articulados a través de dicha modalidad procesal)

Pese a esa diversa regulación de legitimaciones específicas en la Ley cabrá indicar que, a menudo y como ya se ha dicho, la doctrina judicial reconduce el tema a la legitimación en defensa del interés colectivo –estudiada en el anterior apartado 2.2-, especialmente en aquellos casos en los que el sindicato actor no ha sido agente activo en la negociación o el conflicto (por tanto, no es tanto titular del derecho en forma directa, sino que se atacan los resultados), de tal manera que se viene exigiendo la concurrencia de los requisitos de implantación suficiente y de nexo entre fines del sindicato y pretensión procesal propias de aquélla. Es ésa una tendencia apreciable en aspectos como modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo<sup>46</sup> o de tutela de derechos fundamentales<sup>47</sup> o de conflictos colectivos y de impugnación de convenios colectivos, en los términos que más concretamente se verán luego.

### 2.3.2 Legitimación activa

De este elenco de supuestos cabe reseñar que existen diversos tipos de legitimación

---

<sup>46</sup> .- STS 06.06.2011, ya citada

<sup>47</sup> .- STS 29.04.2010, ya citada

activa que analizaremos en forma diferenciada<sup>48</sup>.

a) La legitimación del sindicato respecto a sus intereses directos como persona jurídica en el ejercicio de sus funciones constitucionales.- Así, existen modalidades procesales en las que la legitimación del sindicato es propia, vinculada estrictamente con su actuación como persona jurídica, por tanto no relacionada con su papel constitucional de representación concreta o indeterminada, como es el caso de la impugnación de resoluciones de las oficinas públicas que rechacen el **depósito de los estatutos** presentados para su publicidad: aquí el interés del sindicato se sitúa claramente en la estricta defensa de su régimen interno y autoorganización. A similar conclusión cabe llegar en materia de **impugnación de estatutos de los sindicatos**: la legitimación pasiva es propia e inherente a la personalidad jurídica. Ciertamente pueden existir supuestos en los que un tercer sindicato impugne los Estatutos de otro (por ejemplo, por coincidencia nominativa<sup>49</sup>) pero cabrá indicar que esta legitimación activa también se inserta en la defensa de su propio "estatus quo" como sindicato. Por tanto, no hay que buscar aquí ni elemento de representación o de nexo causal con el conflicto: éste se origina, precisamente por la propia condición sindical. A idéntica conclusión cabe llegar cuando el objeto de la lite versa sobre el **régimen interno del sindicato** –en relación al art. 2 h) LPL-. Es obvio que en estos casos no existe mayor dificultad de interpretación.

b) La legitimación general del sindicato como agente de negociación y conflicto en términos estrictos.- Un segundo nivel. de legitimaciones activas regulados en la Ley nos conduce al régimen legal de la concurrencia de interés de parte, no tanto vinculado al del sindicato como tal –al que previamente se ha hecho referencia- sino al ejercicio concreto de sus competencias legales y constitucionales (y, por tanto, diferenciándose también del interés colectivo genérico de los trabajadores, que se ha estudiado en el apartado anterior) La concurrencia del "derecho subjetivo o interés legítimo" remite en este caso al art. 17.1 TRLET y 10 LEC, pero no respecto a su personalidad jurídica, sino al ejercicio de su obligaciones y derechos. Es el caso del *interés legítimo* de la **impugnación de laudos arbitrales**, en tanto que es posible que un sindicato que no haya participado en un proceso electoral tenga interés –a efectos de concreción de la representatividad- de impugnar actas electorales.

Y también es el caso de las **demandas de tutela de derechos fundamentales**, aunque en este caso cabrá reseñar que parece desprenderse de la Ley la simple invocación de parte<sup>50</sup>. Sin embargo, esa lógica –a efectos de encuadramiento en este tipo- sólo es

---

<sup>48</sup> .- Una clasificación similar, aunque no idéntica, sigue SALINAS MOLINA, F.; *La intervención del sindicato...*”.

<sup>49</sup> .- Vid STS 16.12.2002 –rec. 84/2002-

<sup>50</sup> .- Vid. SAN 30.10.2007 -AS 2007\3655-

aplicable cuando el sindicato es el sujeto pasivo –o, activo- de la vulneración contra la que reclama<sup>51</sup>. En los otros supuestos, es decir, cuando la vulneración afecta directamente a afiliados en el ejercicio de sus funciones de representación, especialmente unitaria, y trabajadores en general, el marco interpretativo es más complejo, por lo que cabrá remitir nuestras reflexiones al tipo de supuestos “dudosos”, que se analizará en la letra d) siguiente.

c) Supuestos en los que la Ley exige un *quantum* añadido: ámbito de actuación o intervención previa.- El tercer escalón legal de legitimaciones activas se observa en aquellos casos en los que la norma procesal exige la concurrencia de elementos añadidos al mero interés de parte.

Es el caso aquellas modalidades procesales en los que se demanda específicamente la concurrencia de un ámbito material de actuación, lo que es postulable de las demandas de **conflictos colectivos**, en tanto que la norma foral requiere reiteradamente que el ámbito de actuación del sindicato o la sección sindical coincida o sea superior al del conflicto<sup>52</sup>. Criterio legal que ha sido aplicado en forma reiterada por la doctrina judicial<sup>53</sup>, insistiendo en una valoración objetiva del ámbito del conflicto, de tal manera que éste el que marca la legitimación –y, en su caso, la competencia objetiva- y sin que, por tanto, sea aceptable una técnica reduccionista del mismo a fin y efecto de hacerlo coincidir con la implantación del sindicato<sup>54</sup> (aunque dicha lógica no opera miméticamente en el supuesto de impugnación de convenios, al tratarse de una interpretación de la legalidad

---

<sup>51</sup> .- Así, por ejemplo, por la negativa de la empresa a la celebración de una asamblea instada por dos sindicatos (STSJ Andalucía -Granada- 29.04.2004 - JUR 2003\160160)

<sup>52</sup> .- En algún pronunciamiento, sin embargo, se pone en duda la capacidad de la sección sindical para instar un conflicto colectivo sobre la interpretación dada en el ámbito de la empresa respecto a la aplicación de un convenio colectivo sectorial, por entender que afecta a todos los trabajadores de la misma (STSJ Comunidad Valenciana 22.10.2002 -JUR 2003\214081-

<sup>53</sup> .- Entre otras muchas, SSTS 19.06.2000 -RJ\2000\7171-, 20.06.2008 -RJ\2008\4231-, AN 14.07.1998 -AS 1998\3001-, 03.06.1999 -AS 1999\2975-, TSJ Navarra 26.10.2010 -2010\3090-, País Vasco 24.12.1997 -AS 1996\4143-, 11.03.2003 -AS 2003\2849-, Madrid 17.10.2001 -JUR 2002\16140-, 27.02.2004 -AS 2004\2233-, 15.11.2004 -AS 2004\844-, 29.06.2007 -AS 2007\2923-, Cataluña 12.11.2009 -AS 2009\3075-, Canarias –Las Palmas- 28.06.2004 -AS 2004\2394-, Illes Balears 19.07.1993 -AS 1993\3478-, Andalucía –Sevilla- 18.01.1993 -AS 1993\539-, 30.10.2008 -JUR 2009\146359-, -Granada- 05.05.1992 -AS 1992\2625-, 21.12.1993 -AS 1993\5461-, 19.03.1997 -AS 1997\1161-, Castilla y León –Valladolid- 27.06.1995 -AS 1995\2351-, -Burgos- 24.05.1996 -AS 1996\2272-, Murcia 12.05.1993 -AS 1993\2442-, Comunidad Valenciana 01.12.1992 -AS 1992\6419-, Galicia 01.01.1992 -AS 1992\6150-, Cantabria 06.03.2000 -JUR 2002\132268-, etc.

<sup>54</sup> .- SSTS 08.03.1997(RJ\1997\2573), 13.03.2002 (RJ\2002\5144), 04.04.2002 (RJ\2002\ 6005), 25.10.2004 (RJ\2004\6699) ), 20.12.2004 (RJ\2005\2305) ), 21.07.2009 (RJ\2009\5529), 21.06.2010 - RJ\2010\6295-, etc.

de la norma convencional<sup>55)</sup>

Por otra parte, con carácter general, el criterio de adaptación al ámbito del conflicto ha sido generalmente reconocido para los sindicatos más representativos<sup>56</sup>, por la vía específica contenida en el art. 153 LPL. Mención aparte merece la consideración sobre dicha condición de parte, que en la Ley era genérica e indeterminada. La STS 19 de abril de 2011<sup>57</sup> –muy conocida, al abordar el tema de la obligación de uso de faldas por enfermeras en determinada institución sanitaria andaluza- vino a abordar dicha cuestión, teniendo en cuenta que en dicho caso la estructura sindical que interpuso inicialmente la demanda vio inadmitida la casación por extemporaneidad, mientras la estructura que se personó una vez interpuesta la acción si interpuso el recurso en tiempo. La alegación empresarial de falta de legitimación activa por su condición de parte sobrevenida, es desestimada por el TS que considera que desde el momento en que esta segunda organización se adhirió a la demanda en la vista oral era parte a todos los efectos, también a efectos de interposición de recursos<sup>58</sup>.

---

<sup>55</sup> .- Entre otras muchas, SSTS 15.02.1993 (RJ\1993\1165), 15.03.1993 (RJ\1993\1859), 23.04.1994 (RJ\1994\3275), 15.02.1995 (RJ\1995\ 1157), 16.12.1996 (RJ\1996\9805), AN 29.12.2006 -AS 2007\30-, TSJ Cantabria 24.03.2008 -.AS 2008\1543-, Cataluña 30.03.2005 (AS 2005\1259), etc.

<sup>56</sup> .- SSAN 25.09.1998 -AS 1998\3447-, TSJ Galicia 15.07.2002 – AS\2002\3095-, etc.

<sup>57</sup> .- RJ\2011\2309

<sup>58</sup> .- *“La Federación de Sanidad y Sectores Sanitarios de CC.OO. se personó en el proceso de conflicto colectivo iniciado por demanda de la Confederación al amparo de lo previsto en el artículo 153 de la LPL , teniéndosele por parte a todos los efectos, posición de parte que se ratifica en el juicio oral, cuando la Federación se adhiere a la demanda. De esta forma, el precepto que resulta aplicable para definir la posición de esa parte es el artículo 13 de la Ley de Enjuiciamiento Civil , pues se trata de la intervención en el proceso ya iniciado de sujetos originariamente no demandantes ni demandados. El número 1 de esa norma permite esa intervención como demandante o demandado mientras se encuentre pendiente el proceso para quien, como es el caso, tenga un interés directo y legítimo en el resultado del pleito. De esta forma, la posición procesal como demandante de la Federación interviniente se puso de relieve claramente en el juicio oral, cuando se adhirió a la demanda planteada originariamente por la Confederación y para esa situación, el número 3 del referido precepto establece que "admitida la intervención, no se retrotraerán las actuaciones, pero el interviniente será considerado parte en el proceso a todos los efectos y podrá defender las pretensiones formuladas por su litisconsorte o las que el propio interviniente formule, si tuviere oportunidad procesal para ello, aunque su litisconsorte renuncie, se allane, desista o se aparte del procedimiento por cualquier causa", añadiéndose en el último inciso del precepto que "el interviniente podrá, asimismo, utilizar los recursos que procedan contra las resoluciones que estime perjudiciales a su interés, aunque las consienta el litisconsorte". Para proseguir: “En consecuencia, ante la claridad del artículo 13 de la LEC solo cabe rechazar las argumentaciones que sobre la pretendida ausencia de legitimación para recurrir de la Federación de Sanidad y Sectores Sanitarios de CC.OO se formulan y admitir la plena legitimación de ésta para impugnar la sentencia de la Sala de instancia, puesto que se trata del recurso de casación interpuesto por quien es parte en el proceso a todos los efectos, a lo que no cabe oponer, como pretende la empresa recurrida, que la norma específica por la que ha de resolverse el problema procesal indicado es el número 2 del artículo 175 LPL , pues ésta norma se refiere a un supuesto*

Cabe reseñar, sin embargo, que también aquí hallaremos una lógica judicial que reconduce el tema a la implantación del sindicato en relación a la defensa del interés general de los trabajadores del apartado 2.2 previo<sup>59</sup>. Criterio que me parece alejado de la previsión legal<sup>60</sup>: en efecto, una cosa es que al sindicato se le exija implantación para defender intereses generales por mor de la doctrina constitucional ya citada; otra es que en materia de conflictos colectivos lo que la Ley exige es la identidad de ámbitos y no la implantación (máxime cuando el art. 2.2 d) LOLS reconoce a cualquier sindicato el derecho a plantear conflictos colectivos)<sup>61</sup>. Es cierto que la doctrina inicial de TC en esa materia requirió esa implantación, pero lo hizo, como se ha visto, en unos momentos en los que la Ley no contemplaba la legitimación del sindicato. Una vez la LPL ha venido a cubrir ese vacío, parece obvio que habrá que estar al concreto contenido legal, que sólo exige la igualdad de ámbito y no la implantación.. Por tanto, parece desprenderse de la Ley que un sindicato con presencia residual –o, incluso, inexistente- en una empresa tendría competencia para instar un conflicto colectivo, siempre que su ámbito sea concurrente, sin tener que recurrir a otros parámetros, como el de la efectiva implantación. Cabrá

---

*específico muy concreto en el que en un proceso distinto, el de tutela de los derechos fundamentales la legitimación activa corresponde a un trabajador individual, en quien reside el único interés legítimo, aunque se permita la intervención del Sindicato al que pertenezca el trabajador o de otros Sindicatos con especial representatividad”*

<sup>59</sup> .- Por ejemplo, las citadas SSTs 31.01.2003, 10.03.2003, 16.12.2008, o las de 04.03.2005 – RJ\2005\3687-, 18.12.2008 –RJ\2009\389-, 09.11.2009 – RJ\2003\3570-, etc. O SSAN 17.05.2004 -AS 2004\2547-, 18.01.2005 -JUR 2005\230649-, 25.05.2007 -AS 2007\2836-, 21.07.2009 -RJ 2009\6121-, 17.11.2010 -AS 2010\2394-, 07.12.2010 -RJ 2011\390-, etc o las SSTSJ Extremadura de 12.05.2005 -AS 2005\1049-, 09.03.2006 -.AS 2006\1086-, Andalucía –Granada- 15.02.2006 -AS 2007\1745-, Cantabria 12.12.1997 -AS 1997\4332-, 06.03.2002 -JUR 2002\161759-, Islas Canarias –Sta. Cruz de Tenerife- 11.12.1999 -AS 1999\4470-, Navarra 26.10.2010-AS 2010\3090-, etc. Véase también, BODAS MARTÍN, R.; “*Novedades en los procesos colectivos en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*”; Fundación SIMA: <http://fsima.es/wp-content/uploads/NOVEDADES-EN-LOS-PROCESOS-COLECTIVOS-EN-LA-LEY-REGULADORA-DE-LA-JURISDICCION-SOCIA1.pdf> También LINARES LORENTE, J. A.; “*La impugnación de convenios colectivos a través del proceso de conflictos colectivos*”; Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 1994.

<sup>60</sup> .- En el mismo sentido, GARCÍA RUBIO, M. A.; “*El proceso de conflictos colectivos*”, en AA. VV.; “*El proceso laboral*”, cit.; ROMÁN VACA, E.; “*El proceso especial de conflictos colectivos de trabajo*”; Civitas, Madrid, 1992; CRUZ VILLALÓN, J.; “*Los procesos de conflictos colectivos y de impugnación de Convenios*” en AA. VV.; “*La ley de Procedimiento laboral de 1990. Experiencias aplicativas y evaluación crítica*”; CGPJ, Madrid, 1993, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.; “*El proceso de conflictos colectivos en la Ley de Procedimiento Laboral de 1990*”; RL 2/1991, ALFONSO MELLADO, C.L.; “*Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva*”; Tirant lo Blanch, Valencia, 1993, BLANCO PELLICER, A.; “*Configuración jurisprudencial de la legitimación en los procesos de conflictos colectivos*”; AS 1997 (Vol. 5), etc. En sentido contrario, BEJARANO HERNÁNDEZ, A.; “*El proceso de conflictos colectivos*”; AS 9/2009.

<sup>61</sup> .- En sentido similar, STS 11.12.1991 –RJ/1991/9053-, TSJ Murcia 25.11.2005 - AS 2006\43-, Galicia 18.04.2004 -AS 2004\1403-, La Rioja 14.12.1999 -AS 1999\4783-, etc.

reseñar, en este sentido, que la declaración de falta de legitimidad de un sindicato comporta, al fin, una limitación al acceso a la jurisdicción, que, aún siendo competencia de los órganos jurisdiccionales en interpretación de la Ley, ha de ser interpretada restrictivamente, por la directa afectación al art. 24 CE, especialmente cuando concurren intereses profesionales<sup>62</sup>. A lo que debe añadirse que, en otro caso, se produciría un tratamiento distinto de los sindicatos más representativos, a los que el art. 153 LPL no exigía implantación, sin que exista causa objetiva y razonable que lo justificara.

Con todo, resulta evidente que esa concurrencia material del ámbito de actuación puede también implícitamente diferirse de otras modalidades procesales (por poner un ejemplo, parece obvio que un sindicato de una Comunidad autónoma no podría impugnar un convenio colectivo que no afectara, ni indirectamente, a los trabajadores de su territorio)

Y dentro de este subtipo, cabrá integrar también el supuesto de impugnación de la **resolución de la oficina pública por la que se deniegan actas** electorales, donde parece claro que sólo tienen legitimación activa los sindicatos que hayan participado en el previo proceso electoral.

d) Los supuestos dudosos.- Y finalmente, hallaremos supuestos de legitimaciones activas que podríamos calificar como “dudosos”, en tanto que la Ley se limita a contemplarlas, sin mayores concreciones y sin que el régimen aplicable sea claro.

Se trata, en primer lugar, del caso de la **impugnación de convenios colectivos**. Aunque la Ley exige un “interés”, en forma general, parece obvio que dicho “interés” debe ser entendido en términos distintos que la conexión entre el sindicato y la pretensión analizada en el parágrafo 2.2 anterior, en tanto que supera la noción más general de defensa de los trabajadores, para situarse en el marco de la propia organización como sujeto negociador o afectado, aunque sea en forma indirecta, por la norma colectiva. Hallaremos, sin embargo, pronunciamientos judiciales que se sitúan en una hermenéutica contraria, al vincular dicho interés del sindicato con el propio de sus afiliados en el ámbito de referencia<sup>63</sup>. O, en otros casos, la doctrina judicial demanda –también aquí– la concurrencia de las notas de implantación y nexo entre fines del sindicato y pretensión procesal<sup>64</sup>. En este sentido vale la pena citar aquí el contenido de la STS de 16 de

---

<sup>62</sup> .- STC 73/2006, de 13 de marzo

<sup>63</sup> .- Así, la SAN 07.12.2002 -AS 2006\1918-, en la que se afirma: “*La excepción ha de rechazarse en cuanto aquí no se trata de la interposición de una demanda de conflicto colectivo, (arts. 152 y 153) sino de la impugnación por ilegalidad de un Convenio Colectivo (art. 163a) en la que basta que el Sindicato acredite un interés, que viene determinado, no por el ámbito del conflicto colectivo sino por el ámbito aplicativo del Convenio, de modo que acreditando que sus afiliados resultan afectados por la norma puede, en sustitución de estos que a título individual carecen de legitimación, activar el proceso impugnatorio*”. En sentido similar, SAN 27.04.2011 -AS 2001\1231-

<sup>64</sup> .- SSTS 04.03.2005 – RJ\2005\3687-, 16.12.2008 -RJ\2009\389-, 12.05.2009 -RJ\2009\4549-, 09.11.2009 – RJ\2003\3570-, 23.03.2010 –RJ\2010\2479-, AN 04.06.2002 -AS 2002\2701-,

diciembre de 2008<sup>65</sup>, por su carácter recopilatorio de la doctrina casacional anterior, afirmándose: "a) en virtud del principio "pro actione", como destaca el Ministerio Fiscal, y sin que sea necesario ni siquiera la implantación de un Sindicato en todo el ámbito del Convenio, debe reconocerse su legitimación para impugnar el Convenio; b) debe distinguirse entre la legitimación para impugnar un Convenio Colectivo y la legitimación para negociarlo, por lo que no puede negarse la legitimación activa para impugnarlo por el hecho de que el Sindicato no tenga legitimación para recabar su entrada en la Comisión Negociadora; c) deben considerarse legitimados a los Sindicatos para accionar en los procesos en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada); d) la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto; y, e) un Sindicato con la necesaria implantación tiene un interés real y directo en que todos los trabajadores que se encuentren en las condiciones legal y convencionalmente previstas puedan acceder a los derechos que le reconozca un convenio colectivo y que el Sindicato pueda, por tanto, defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo". Es decir, se parte del reconocimiento de situación legitimante del sindicato en general, pero, sin embargo, se niega legitimación activa al sindicato sin implantación.

Sin embargo, desde mi punto de vista, nos hallamos aquí ante una legitimación directa, autónoma y propia del sindicato, en su papel de agente constitucional negociador, sin que sea preciso reconducir la cuestión por la vía del art. 17.2 LPL. Aunque ciertamente no es ése el punto de vista doctrinal mayoritario no entiendo porqué un sindicato con una prácticamente inexistente afiliación en un ámbito de negociación –o, incluso, sin presencia efectiva, pero con la intención de tenerla- no puede impugnar un convenio colectivo por falta de legitimación "ad causam", que tiene también la naturaleza de norma. Incluso en esos supuestos su condición de sujeto interesado –en relación al art. 163.1 a) LPL- parece evidente (interesado en su condición de sindicato como tal, sin necesidad de acudir al interés de sus afiliados o los trabajadores en general)<sup>66</sup>

---

17.11.2010 -AS 2010\2394-, TSJ País Vasco 12.09.2005 -AS 2005\3406-, Extremadura 15.02.2007 -AS 2007\ 1745-, Galicia 21.06.2010 -JUR 2010\320999-, Castilla y León –Valladolid- 25.02.1997 -AS 1997\281-, -Burgos- 19.04.1996 -AS 1996\1937-, etc.

<sup>65</sup> .- RJ\2009\389

<sup>66</sup> .- Una interpretación similar parece desprenderse de la STS 09.11.2009 - RJ 2010\1314-: "En el ámbito de la legalidad ordinaria, dispone el art. 17.2 LPL y el art. 2 d) de la ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS ) , conducen también a la necesidad de entender que el Sindicato recurrente se encuentra legitimado para sostener la acción de nulidad que ha dado origen a este recurso. La misma conclusión se extrae del art. 163.1 LPL en el que se establece "la legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, por los trámites del proceso de conflicto colectivo" y que si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad del convenio,

En todo caso, cabrá indicar que la doctrina judicial en la materia ha venido insistiendo en la consideración que la legitimación de impugnación de convenios no exige que previamente haya formado parte de la mesa de negociación<sup>67</sup>. Y ello es postulable incluso en aquellos casos en los que la organización no ha podido formar parte de la mesa por representación insuficiente o inexistente<sup>68</sup>. Y en sentido aparentemente contrario, se ha reconocido la legitimación de impugnación de convenios en aquellos supuestos en los que el sindicato actor suscribió el acuerdo atacado<sup>69</sup> o en aquellos en los que la representación unitaria de los trabajadores está conformada mayoritariamente por la organización que se opone judicialmente al convenio<sup>70</sup>.

El segundo supuesto "dudoso" es el ya referido de **demandas de tutela de derechos fundamentales** en las que actúa directamente el sindicato, pero que, sin embargo, se refieren a vulneraciones que le afectan en forma indirecta. Es lo que la doctrina científica ha caracterizado como supuestos "pluriofensivos"<sup>71</sup>.

Es el caso, como se ha dicho, de actuaciones concretas de sus **afiliados**. Lo que es especialmente complejo cuando éstos actúan como miembros de los órganos unitarios de representación –en tanto que aquí no rigen las tutelas del art. 28.1 CE-; en cualquier

---

*otorga legitimación a "los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, Sindicatos y Asociaciones empresariales interesadas", señalando, por otra parte, pero con importancia a los efectos interpretativos que afectan a lo ahora debatido, que "estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión negociadora del Convenio", con lo que se distingue claramente entre legitimación para impugnar un Convenio Colectivo y la legitimación para negociarlo" Para proseguir: "Consecuencia de lo anterior es la de que no puede ser confundida la representatividad de un Sindicato exigible en el Estatuto de los Trabajadores (arts. 87 y 88 ) para atribuirle legitimación para la negociación colectiva de eficacia general o para la representación institucional con la exigencia de implantación sindical en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada), requerida jurisprudencialmente para justificar la intervención de un Sindicato en un concreto proceso, como se ha destacado, entre otras, en las SSTC 7/2001, 24/2001, y 112/2004"*

<sup>67</sup> .- SSTS 15.03.2004 (RJ\2004\4389), 16.12.2008 (RJ\2009\389), 09.11.2009 (RJ\2010\1314), 23.03.2010 (RJ\2010\2479), TSJ Canarias –Las Palmas- 28.11.2004 -AS 2005\2227-, etc.

<sup>68</sup> .- STS 05.11.1998 ( RJ\1998\ 8916), 12.05.2009 (RJ\2009\4549), TSJ Madrid 25.02.2008 (AS 2008\1226), Cataluña 18.11.2005 (AS 2006\346), etc. En sentido contrario, STSJ Cataluña 17.12.2001 - AS 2002\1560- y Castilla-La Mancha 30.11.2006 (JUR 2004\311279)

<sup>69</sup> .- SSTS 22.05.1991 (RJ\1991\ 6826), 20.09.2002 ( RJ\2003\ 500), 26.11.2002 -RJ 2003\2700-, AN 27.05.2004 (AS\2004\2726), 22.01.2008 -JUR 2008\80121-, TSJ Andalucía –Málaga- de 23.03.2001 (AS 2001\1409), etc

<sup>70</sup> .- STS 01.06.1996 (RJ\1996\ 5746)

<sup>71</sup> .- Entre otros, Vid. RENTERO JOVER, J, op. cit.; BLASCO PELLICER, A., en AA. VV. "El proceso laboral", op. cit. ROLDÁN MARTÍNEZ, A. F. e. a.; "La tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales por los tribunales ordinarios": Tirant lo Blanch, Valencia, 2008; También STS 18.02.1994 –RJ 1994\1061-

supuesto, aparecen dudas razonables de qué ocurre cuándo la presunta vulneración del derecho fundamental no afecta tanto al propio sindicato, como a sus afiliados. Es claro que la organización como tal puede padecer una afectación negativa de su derecho a la libertad sindical, huelga o conflicto colectivo por el empresario, otros sindicatos o terceros. Pero también lo es que en muchos casos esa afectación no se producirá tanto en relación al propio sindicato, sino a la actuación de las personas afiliadas y su acción sindical. Y aquí surgen los interrogantes, en tanto que –al margen de la intervención del sindicato como coadyuvante que veremos luego- el hecho cierto es que en esta tipología de conflictos podrá discutirse la falta de legitimación activa si quién actúa y recaba la tutela judicial no son dichas personas físicas, sino el propio sindicato.

Y a ambos supuestos puede añadirse un tercero: aquellos casos en que la intervención procesal del sindicato se produce en relación a los derechos no tanto de sus afiliados, sino de los **trabajadores en general**. Podría entenderse, de entrada, que en ese escenario la legitimación debería reconducirse a la genérica de defensa del interés colectivo, analizada en el anterior apartado 2.2<sup>72</sup>. Ahora bien, como veremos más adelante, la STS 18 de febrero de 1994, introduce al respecto una importante matización, permitiendo

---

<sup>72</sup> .- Así parece desprenderse, por ejemplo, de la ya citada STS 29.04.2010 o la STSJ Cantabria 09.04.2003 -AS 2004\1262-, etc. En sentido similar, la STS de 2 de febrero de 2000 (RJ 2000\1438): *“El artículo 17.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, que hay que relacionar con las reglas específicas de legitimación de los procesos colectivos (artículos 162 y 163 de la Ley de Procedimiento Laboral), se refiere genéricamente a la defensa de los intereses de esta clase, sobre los que se volverá luego. El artículo 20 de la Ley de Procedimiento Laboral regula un supuesto especial de representación y los artículos 175.2 y 14 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical se establecen una legitimación adhesiva. En el artículo 175.1 de la Ley de Procedimiento Laboral legitima al sindicato, pero no genéricamente, sino cuando afirma en el proceso que ha sido lesionado un derecho fundamental del que es titular; si el titular del derecho lesionado es el del trabajador, entonces la posición que corresponde al sindicato es la del interviniente adhesivo. Es cierto que hay supuestos de lesión múltiple («pluriofensividad», según alguna terminología), en los que puede existir una situación de legitimación activa plural con aplicación de situaciones consorciales, pero no es este el caso de la acción ejercitada en la demanda, donde el único derecho que se invoca como lesionado es el de los trabajadores eventuales a la no discriminación, con independencia de que con esa denuncia se intente conseguir indirectamente otros objetivos relacionados con la posición del sindicato demandante en las negociaciones. En este sentido hay que precisar que no se cuestiona la legitimación del sindicato para atacar el referéndum en cuanto el resultado del mismo puede afectar a su posición ante la negociación del convenio y al compromiso que contrajo en relación con el mismo, lo que se niega es que pueda hacerlo por la vía indirecta que ha elegido, asumiendo una posición procesal que no le corresponde. Es cierto también que la Sala, en su sentencia de 18 de febrero de 1994, dictada en Sala General, ha aceptado, en los términos a que se hará referencia más adelante, que en el proceso de tutela de los derechos fundamentales pueden hacerse valer pretensiones colectivas de tutela y que éstas pueden ejercitarse por los sindicatos. Pero el Sindicato Español de Oficiales de la Marina Mercante no es un sindicato general, sino un sindicato de categoría y, como tal no puede ejercitar una acción en nombre de todos los trabajadores eventuales y no ha acreditado que dentro de la categoría que representa haya trabajadores eventuales. Por otra parte, el conflicto en el que se concreta el interés colectivo que aquí trata de protegerse es más amplio que el ámbito de actuación del sindicato [artículo 152 a) de la Ley de Procedimiento Laboral], lo que excluye en cualquier caso su legitimación”. Véase la SAN 25.11.1998 -AS 1998\4264-*

demandas de tutela de derechos fundamentales que afectan los intereses genéricos de los trabajadores en general en base al interés colectivo.

Cabrá indicar que los pronunciamientos judiciales no son unánimes, reinando una general contradicción al respecto. Así, una parte de la doctrina de suplicación ha venido aceptando la legitimación del sindicato en el supuesto de alegadas vulneraciones de derechos de sus afiliados<sup>73</sup>. Por ejemplo, en el caso de restricciones de los derechos de los representantes unitarios afiliados a un sindicato (especialmente, en materia de crédito horario)<sup>74</sup>. O la demanda interpuesta por un sindicato por la denegación por el empleador de derechos legales a representantes de los trabajadores<sup>75</sup>. O por prácticas empresariales limitadoras del derecho de huelga, aunque ésta haya sido convocada por los representantes unitarios de los trabajadores<sup>76</sup>. O por reclamaciones de derechos vinculados con el cumplimiento de lo pactado en normas colectivas<sup>77</sup>. En otros casos se insiste en el hecho que si el origen del conflicto afecta a la vertiente colectiva, aunque el derecho sea individual, existe legitimación directa del sindicato<sup>78</sup>. Como puede

---

<sup>73</sup> .- En el mismo sentido, BLASCO PELLICER, A., op. cit.; ALBIOL MONTESINOS, I.; *“Modalidad procesal de la tutela de los derechos de libertad sindical”* en BORRAJO DACRUZ, E. (dir.) *“Comentarios a las leyes laborales: la nueva Ley de Procedimiento Laboral”*, Edersa, Madrid, 1990: NICOLAS FRANCO, A.; *“La intervención”*.

<sup>74</sup> .- STC 40/1985, de 19 de abril, TS UD 30.06.2011 –RJ\2011\6100-, TSJ Cataluña 09.02.2007 (AS 2007\3006), Castilla y León 24.02.2006 -AS 2006\982-, Andalucía –Granada- 01.12.2004 -\_AS 2007\1646-, Murcia 23.07.2001 -AS 2001\3442-, Galicia 14.04.1993 -AS 1993\1914-, 06.20.2003 - JUR 2004\41681-, etc.

<sup>75</sup> .- STSJ Canarias –Sta. Cruz de Tenerife- 10.02.2003 -JUR 2003\102083-, 30.06.2008 -. AS 2008\2084-, Cantabria 20.07.2005 –AS\2006\2990-, País Vasco 16.05.2006 -AS 2007\1028-, Madrid 17.10.2005 -AS 2006\1108-, Cataluña 19.07.2005 -AS 2006\2443-, Andalucía –Granada- 02.07.1996 -AS 1996\2607-, etc.

<sup>76</sup> .- SSTSJ Navarra 10.03.2008 - AS 2008\1902-, Cataluña 14.07.2004 -AS 2004\2682-, 09.03.2006 -AS 2006\2442-, País Vasco 13.10.2003 -AS 2003\3765-, 22.11.2005 -AS 2006\622-, Galicia 31.03.2004 -AS 2004\1497-, Castilla y León –Valladolid- 03.04.2000 - AS 2000\2144-, Canarias –Sta. Cruz de Tenerife- 08.09.2000 -AS 2000\4128-, Cantabria 26.07.1999 -AS 1999\3506-, Andalucía –Málaga- 18.03.1997 -AS 1997\1071-, etc.

<sup>77</sup> .- SSTSJ Madrid 07.04.2008 - AS 2008\1952-, Murcia 25.06.1998 -AS 1998\2633-, etc.

<sup>78</sup> .- STSJ Andalucía –Sevilla- 22.09.2009 (JUR 2009\461318): *“Si la lesión afecta a la vertiente individual y colectiva del derecho a la libertad sindical, como es el caso de autos, el legitimado es, en todo caso, el trabajador. En cuanto al sindicato, su legitimación guarda relación con la dimensión colectiva de la lesión, bien porque tiene interés en la reparación del acto o es titular de la manifestación colectiva del derecho que ha sido lesionada. Así ocurre en el supuesto de autos de impedir el acceso a la empresa a un asesor de la sección sindical de CCOO en el que el sindicato está legitimado para accionar por la conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada, al ser ésta la justificación de la intervención misma del sindicato en cuanto se le merman derechos al impedirse la entrada de un asesor de su sección sindical”*

comprobarse, la mayor parte de dichas Sentencias se refieren a supuestos en los que está el juego –aunque su afectación sea individual- es el interés colectivo<sup>79</sup>.

Sin embargo, existen también sentencias<sup>80</sup> contrarias a dicha hermenéutica, que vienen a diferenciar entre los supuestos colectivos, en los que el sindicato es titular de legitimación directa, e individuales –en relación a sus afiliados-, desviando en este caso la actuación procesal de aquél al papel de coadyuvante<sup>81</sup>, incluso en supuestos en los que están en

---

<sup>79</sup> .- Es significativa, por su posterior reiteración en otras muchas sentencias de suplicación, la STSJ Murcia de 13.12.1997 (AS 1997\373), en la que se afirma: *“hay supuesto, de múltiple «pluriofensividad», según alguna terminología, en los que puede existir una situación de legitimación activa plural con aplicación de situaciones consorciales, pues en numerosas ocasiones las lesiones a la libertad sindical del sindicato se perpetran a través de actos empresariales que se concretan en lesiones a los derechos sindicales de trabajadores singularmente considerados. Y precisamente por ello, como ha sostenido un sector de la doctrina científica, en mérito a este carácter pluriofensivo de la conducta presuntamente antisindical, el sindicato sería titular de un interés legítimo al restablecimiento del derecho violado, aunque el trabajador pueda ser el titular del interés directo, con lo que procedería reconocer legitimación activa como parte principal tanto al trabajador como al sindicato, al existir una “causa petendi” diferenciada y, por tanto, correspondencia entre unos pedimentos también diversos, aun cuando el del sindicato deba incorporar mediata o instrumentalmente la solicitud de restablecimiento o preservación del derecho fundamental individual, al objeto de obtener la tutela del interés propio del grupo sindical”*

<sup>80</sup> .- En el mismo sentido, en cuanto a la llamada doctrina científica: GARCÍA MURCIA, J.; *“La intervención procesal del sindicato en defensa de la libertad sindical: los artículos 13 y 14 LOLS”* en VV. AA.; *“La tutela de la libertad sindical”*. III Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales”; Fundación Universitaria, Jerez, 1995; MARTÍNEZ EMPERADOR, R.; *“La tutela judicial de la libertad sindical”*; AL 1991 (tomo I); VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.; *“Las conductas lesivas de la libertad sindical”*; CES, Madrid, 1994; CRUZ VILLALÓN, J.; *“Las modalidades procesales de carácter colectivo y sindical en el nuevo texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral”*; en CRUZ-VALDÉS *“Lecturas sobre la reforma del proceso laboral”*; Ministerio de Justicia, Madrid, 1991; etc.

<sup>81</sup> .- STSJ Extremadura 18.01.2000 (AS 2000\548): *“si bien el artículo 175 de la Ley de Procedimiento Laboral, desarrollando las previsiones contenidas en el artículo 2.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, atribuye genéricamente, en su número primero, la legitimación para iniciar el proceso a cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, en el número dos viene a precisar la regla en materia de legitimación procesal activa, disponiendo, con carácter de norma específica, que cuando el sujeto lesionado sea el trabajador, corresponderá a él la legitimación activa como parte principal, pudiendo no obstante el sindicato al que pertenezca el trabajador demandante, en cualquier caso, y cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, personarse en el proceso como coadyuvante, sin voluntad para recurrir las resoluciones que se dicten, ni para continuar el pleito con independencia de las partes principales; norma coincidente con la del artículo 14 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Se advierte, pues, a partir de tal tenor legal, que en el artículo 175.2 de la Ley de Procedimiento Laboral se ha operado una disociación entre lo que puede considerarse de interés legítimo y la noción de interés directo, pretendiendo que la legitimación como parte principal del sindicato quede reservada a la impugnación de lesiones a la libertad sindical en su aspecto colectivo; y que sea el trabajador el único legitimado principal cuando la lesión a la libertad sindical incida, directamente, sobre aspectos individuales del derecho, sin perjuicio de su posible proyección colectiva”*. En términos idénticos, SSTSJ Andalucía –Granada- 26.02.2001 - AS 2001\2405-, 08.06.2011 -AS 2011\2309-, Navarra 29.12.2008 -AS 2009\929-, Extremadura 18.01.2000 (AS 2000\548) y 21.04.2009 -AS

juego aspectos de representación, negociación y conflicto.

Aunque sea anecdótico, debe diferirse que en la doctrina científica existen posiciones mixtas, que consideran que cuando el derecho fundamental invocado es de libertad sindical, el sindicato sí tiene legitimación en defensa del ejercicio de los derechos derivados del art. 28.1 CE, pero no ocurre así cuando se trata de otros derechos fundamentales<sup>82</sup>.

La doctrina casacional parece ser contradictoria (y hago un especial hincapié en el "parece").

Así, la ya citada STS de 11 de diciembre de 2000<sup>83</sup> se decanta, en una lectura inicial, por

---

2009\1761-. También la STSJ La Rioja 16.03.2000 - AS 2000\1726-: *"un sindicato no está activamente legitimado para interponer dicha demanda, se insiste en el supuesto en que se trate de un trabajador individualmente afectado por la supuesta vulneración de su derecho de libertad sindical, estando a expensas de que sea tal trabajador quien la interponga, y, además, incluso en dicho caso sometido al criterio de aquél en cuanto a continuar con el proceso o a recurrir, puesto que el sindicato es un mero coadyuvante del trabajador, actor principal"*. En sentido similar, SSTSJ Andalucía -Sevilla- 15.11.2002 --, 14.06.2004 -AS 2005\274-, Murcia 13.02.1997 -AS 1997\373-, 01.04.2003 -AS 2003\1409-, Canarias -Sta. Cruz de Tenerife- 31.01.2008 -AS 2008\1194-, -Las Palmas- 06.03.2003 -AS 2003\3834-, Comunidad Valenciana 22.10.2002 -JUR 2003\214081-, 07.05.2004 -JUR 2005\11386-, 09.02.2006 -JUR 2006\250057-, Cataluña 29.10.2004 -AS 2005\134-, 17.02.2005 -AS 2005\554-, 21.09.2005 -AS 2006\381-, Madrid 24.05.2006 -JUR 2006\296506-, 17.02.2009 -AS 2009\1462-, 26.01.2010 -JUR 2010\104819-, Asturias 17.02.2006 -AS 2006\3207-, Extremadura 02.06.1998 -AS 1998\2840-, etc.

<sup>82</sup> .- VALDÉS DAL-RÉ, F.; *"El proceso de protección de la libertad sindical y demás derechos fundamentales"*, en *"Lecturas sobre la Reforma del Proceso Laboral"*, cit.; CRUZ VILLALON, J.; *"La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo"*; Temas Laborales núm. 15; 2006ROLDÁN MARTÍNEZ, A. F. e. a.; *"La tutela..."*; CAVAS MARTÍNEZ, F.; *"El Proceso Laboral de Tutela de la Libertad Sindical y demás Derechos Fundamentales"*; Aranzadi, Navarra, 2004; BAZ TEJEDOR, J. A.; *"La tutela judicial de los derechos fundamentales en el proceso de trabajo"*; Lex Nova, Valladolid, etc.

<sup>83</sup> .- También, como precedente, véase la STS 11.12.2000 - RJ\2001\808-: *"El art. 2 de la Ley 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical regula los derechos de libertad sindical y su tutela está articulada mediante la atribución de las correspondientes acciones a los trabajadores o a los sindicatos que estimen que se vulnera tal derecho básico laboral y constitucional. Así los artículos 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el art. 175.1º de la Ley de Procedimiento Laboral, acotan la titularidad de las correspondientes acciones judiciales a los trabajadores o sindicatos que, invocando un derecho o un interés legítimo, las ejerciten a través del procedimiento especial. Cuando la titularidad del derecho corresponda al trabajador, el párrafo segundo del artículo últimamente citado le atribuye específicamente la legitimación activa, pudiendo el sindicato personarse como coadyuvante en concordancia con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley Orgánica anteriormente citada. Como el artículo 181 de la misma Ley amplía la aplicación de esta regulación a la tutela de los demás derechos fundamentales, al disponer que «las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo». Es pues indudable que la titularidad, la legitimación en el presente proceso corresponde única y exclusivamente a los trabajadores, pudiendo actuar el Sindicato recurrente en su nombre si goza del suficiente poder al efecto, es decir, si tiene la legitimación*

esta segunda opción –en relación a una reclamación individual de horas extraordinarias de trabajadores afiliados y derivando la cuestión por la vía del art. 20 LPL-, al afirmar: “El art. 2 de la Ley 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical regula los derechos de libertad sindical y su tutela está articulada mediante la atribución de las correspondientes acciones a los trabajadores o a los sindicatos que estimen que se vulnera tal derecho básico laboral y constitucional. Así los artículos 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el art. 175.1º de la Ley de Procedimiento Laboral, acotan la titularidad de las correspondientes acciones judiciales a los trabajadores o sindicatos que, invocando un derecho o un interés legítimo, las ejerciten a través del procedimiento especial. Cuando la titularidad del derecho corresponda al trabajador, el párrafo segundo del artículo últimamente citado le atribuye específicamente la legitimación activa, pudiendo el sindicato personarse como coadyuvante en concordancia con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley Orgánica anteriormente citada. Como el artículo 181 de la misma Ley amplía la aplicación de esta regulación a la tutela de los demás derechos fundamentales, al disponer que «las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo». Es pues indudable que la titularidad, la legitimación en el presente proceso corresponde única y exclusivamente a los trabajadores, pudiendo actuar el Sindicato recurrente en su nombre si goza del suficiente poder al efecto, es decir, si tiene la legitimación derivada por medio de la representación voluntaria, pues en otro supuesto el legislador no le otorga otra posibilidad de intervenir que la de coadyuvante, como hemos visto”.

Sin embargo, en otros pronunciamientos el TS se decantó por aquella primera opción más amplia, concediendo, por tanto, la plena legitimación del sindicato para instar una demanda de tutela de derechos fundamentales aún en supuestos de afectación individual. Así la STS 18 de febrero de 1994<sup>84</sup>, de Sala General, en relación a un supuesto de discriminación por razón de género: “La delimitación de las áreas que comprenden el interés individual y el colectivo es una materia compleja y delicada, al no existir fronteras claras entre una y otra, pues no están separadas por una línea definida sino que en gran medida pueden confundirse constituyendo en algunos casos una realidad dual que, pudiendo ser única, tiene distintas perspectivas o vertientes. En el supuesto que se debate se puede concretar el interés individual frente la posible discriminación en el caso de mujeres que habiendo sido aspirantes a empleo en la empresa hubieran sido rechazadas

---

*derivada por medio de la representación voluntaria, pues en otro supuesto el legislador no le otorga otra posibilidad de intervenir que la de coadyuvante, como hemos visto”*

<sup>84</sup> .- RJ 1994\1061. En sentido similar, STS 25.01.1999 (RJ 1999\897) Véase un extenso comentario de aquella primera sentencia en LOUSADA AROCHENA, J. F.; “La tutela jurisdiccional de la discriminación colectiva”; AS 1996 (Vol. VI)

por razón de su sexo. Pero al mismo tiempo y con independencia del caso anterior, o en concurrencia con el mismo, existe un interés genérico referido a todo un colectivo de mujeres, aspirantes a un eventual puesto de trabajo en la empresa, que también merece ser tutelado. Este interés abstracto reside en el grupo no determinado, innominado y no individualizable que se identifica con datos objetivos, como son el pertenecer al sexo femenino y ser aspirantes a ingreso en la empresa. Constituye ese colectivo el sujeto pasivo de la presunta conducta discriminatoria. Para la defensa del interés puramente individual que lesione al trabajador en su condición de tal, el afectado puede ejercitar la acción de tutela, según autoriza el artículo 174.1 de la Ley de Procedimiento Laboral ("cualquier trabajador...") mediante un proceso individual, en cuyo caso, el artículo 174.2 autoriza al sindicato al que aquella pertenezca, o a cualquiera más representativo, a personarse como coadyuvante (a diferencia del sistema de otros países en los que un sindicato podría plantear directamente estas acciones individuales). De esta manera, sólo se juzgaría la vertiente individual de la discriminación, relativa a la petición de la trabajadora de que se le concediera el puesto de trabajo. Este proceso llevaría consigo un juicio bilateral de igualdad, y la sentencia que se dictara produciría eficacia de cosa juzgada exclusivamente sobre la pretensión de la demandante. Pero la dimensión colectiva de la posible discriminación que atenta contra el interés genérico del grupo también es tutelable y su defensa no puede ser ejercitada por un sujeto individual, sino por un sujeto colectivo, como es el sindicato, que es portador de intereses generales según el artículo 7 de la Constitución Española, que le encomienda la promoción y defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios; y asimismo el artículo 2.2 d) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985 comprende dentro de la acción sindical el planteamiento de conflictos individuales y colectivos. El interés del sindicato queda manifiesto no sólo cuando se vulnera la libertad sindical sino también respecto de los demás derechos fundamentales, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, con proyección colectiva, pues de no entenderlo así sobraría el mandato del artículo 180 de la Ley de Procedimiento Laboral, que no puede creerse quede circunscrito a la discriminación, frente a los sindicatos, o entre los mismos. En tal supuesto, el artículo 174.1 LPL atribuye de forma inequívoca al sindicato legitimación directa para promover en concepto de parte principal el proceso de protección de derechos fundamentales" Para proseguir: "Desde otra perspectiva la legitimación del sindicato está amparada en el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral que señala quiénes pueden ser parte en el proceso de conflicto colectivo. Esto es así, pues el objeto de este litigio es apropiado a la modalidad regulada en los artículos 150 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, ya que la pretensión ejercitada encaja en la definición del artículo citado, en cuanto que "afecta a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y versa sobre la interpretación y aplicación de... una decisión o práctica de empresa". Esto no significa que, en este caso, se produzca inadecuación de procedimiento ya que las acciones de defensa de derechos fundamentales de orden colectivo pueden tramitarse en el proceso de tutela de la libertad sindical pues, si bien el artículo 181 de la Ley de

*Procedimiento Laboral dispone que determinadas demandas en las que se invoque la lesión de un derecho fundamental (despido, materia electoral, impugnación de convenios colectivos y otras) se tramitarán inexcusablemente con arreglo a la modalidad procesal específica, esta remisión obligada no comprende a las pretensiones de conflicto colectivo. Como, en este caso, la cuestión debatida tiene naturaleza colectiva y en ella se interfiere la denuncia de violación de un derecho fundamental, se entiende que el cauce procesal elegido es adecuado para ejercitar una acción de tutela de este carácter y que son aplicables las reglas del artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral donde el sindicato está reconocido como parte principal, pues nada autoriza a entender que el artículo 174.1 restrinja la legitimación del sindicato respecto de la que aquel precepto le confiere, en el proceso de conflicto colectivo, cuando ejercita una acción colectiva de tutela de derechos fundamentales".*

Por tanto, de esta doctrina podrían extraerse algunas conclusiones si se efectúa una lectura armónica: a) el sindicato tiene siempre legitimación activa cuando es el sujeto pasivo de una conducta contraria a los derechos fundamentales; b) puede tenerla en aquellos casos en los que las víctimas sean las personas afiliadas que ejerzan funciones de representación, bien sea unitaria o sindical (aún no siendo en este punto la doctrina unánime); c) también tendrá legitimación en todos aquellos supuestos en los que reclama la defensa de derechos fundamentales de orden colectivo, aún tratándose de trabajadores en general –y, por tanto, de los que no consta la condición de afiliados-; y d) cuando la defensa de derechos fundamentales se sitúe en el ámbito estrictamente individual, el sindicato sólo puede actuar como coadyuvante.

Con todo, también aquí en muchos casos la doctrina judicial viene exigiendo el nexo de actuación con el sindicato, reconvirtiendo las demandas interpuestas por éste en relación a afectaciones negativas sobre sus afiliados o los trabajadores en general al supuesto del art. 17.2 LPL –y, por tanto, a la defensa genérica de los intereses que les son propios-<sup>85</sup>.

### 2.3.3 Legitimación pasiva

Por su parte, en cuanto a la **legitimación pasiva**, el régimen de establecido en la LPL era, en general, adaptable a cada modalidad procesal, en función de la previa actuación en el conflicto del sindicato. Así, en materia de impugnación de laudos electorales se exige la previa participación en el arbitraje y/o el proceso electoral; o la presentación de candidaturas en la denegación de registro de actas electorales; o el previo acuerdo con la empresa en la modalidad contemplada en el art. 138 LPL; o la intervención en el banco social en la impugnación de convenios colectivos –bien en procedimiento de oficio, bien de conflicto colectivo; o la participación como promotor en la determinación autorreguladora en el caso de impugnación de estatutos sindicales. Cabrá indicar que en variadas modalidades procesales la LPL no contemplaba la legitimación pasiva, por lo

---

<sup>85</sup> .- Véase, por ejemplo, la STSJ Asturias 11.02.2011 - AS 2011\949-

que lógicamente debía estarse al régimen general del art. 16.1 LPL. Mención aparte merece la insólita omisión en la LPL –también en la LRJS- de la legitimación pasiva de los sindicatos y patronales –al menos, los más representativos- en los procesos de conflicto colectivo y su capacidad de poder intervenir como demandados en dichos supuestos<sup>86</sup>. Es obvio, empero, que no es ésta una cuestión conflictiva en la práctica. De aquí que no profundicemos en este aspecto concreto.

#### **2.4 Participación procesal como coadyuvante, en procesos de tutela de derechos fundamentales**

No deja de llamar la atención la aparente contradicción existente entre el art. 14.2 LOLS y el art. 175.2 LPL, en tanto que mientras el primero se limita a reconocer el papel de coadyuvante del sindicato, el segundo indicaba, además, que éste no puede recurrir, ni continuar el proceso con independencia de las partes<sup>87</sup>. Sin embargo –y a al margen del debate procesal sobre dicha figura- no parece que, por el papel subordinado del coadyuvante, dicha aparente diferencia reguladora tenga un mayor significado.

Dicha coadyuvancia ha sido caracterizada por la doctrina constitucional esencialmente desde la perspectiva de los intereses propios del sindicato que así actúa –coincidentes, pero no idénticos con los de la parte procesal, como ocurre en todos estos supuestos de intervención de terceros sin condición de parte. Se ha indicado<sup>88</sup> así que *“La indicada intervención del Sindicato le permite 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*

---

<sup>86</sup> .- Véase BODAS MARTÍN, R., op. cit., respecto a la LRJS *“Aunque el art. 155 LRJS no introduce novedades respecto a la situación precedente, si sería bueno que dicho precepto se aplicara de manera adecuada, de modo que sean los sindicatos y asociaciones patronales más representativas o los órganos unitarios, quienes se personen como partes, eligiendo, en su caso, la posición que más les convenga, sin tener que ser demandados como es habitual, aunque no esté en su mano responder de las pretensiones contenidas en la demanda, bastando con identificarlos como interesados en la demanda, para que se les notifique la pretensión, pudiendo, en su caso, constituirse en parte en el proceso o no, según sea su interés en el mismo (STS 20-01-2011, rec. 93/2010), donde se insiste que en la demanda de conflicto colectivo no es preciso demandar más que quien pueda verse afectado por la condena”*

<sup>87</sup> .- Sin que, como señala RENTERO JOVER, op. cit, tenga tampoco legitimación para instar la ejecución

<sup>88</sup> .- STC 257/2000, de 30 de octubre

fundamental y básico en la comprensión del sistema constitucional de relaciones laborales. El Sindicato proyecta en esta intervención adhesiva su papel de representante institucional de los derechos e intereses de los trabajadores, repetidamente puesto de relieve por la jurisprudencia constitucional (...), un papel que en este caso se reconoce bien al Sindicato al que se encuentra afiliado el trabajador que tutela su derecho, bien a cualquier otro que ostente la condición de más representativo. En todos estos supuestos, 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". Para proseguir: "Desde esta perspectiva, 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 ejercer las funciones de representación y defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios, según dispone el art. 7 CE. Por ello 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), tal como la jurisprudencia de este Tribunal, con una doctrina que sin esfuerzo alguno resulta igualmente aplicable a este otro supuesto, ha venido destacando desde bien temprano respecto a la legitimación de aquél para instar e intervenir en los procesos de conflicto colectivo (STC 70/1982) y en general para accionar –e intervenir– en todos aquéllos en los que están en juego los intereses colectivos de los trabajadores (STC 101/1996)"

Por otra parte, la escasa doctrina constitucional que ha abordado esta figura ha venido entendiendo –con plena lógica– que el hecho que el art. 175.2 LPL sólo contemple la coadyuvancia sindical en la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales no conlleva que si la vulneración de dichos derechos se efectúa en otro tipo de procesos no sea de aplicación esa intervención de la organización colectiva (por ejemplo, un despido), tanto por aplicación del art. 182 LPL –y su mandato de primacía de determinados tipos procesales–, como por la integración de las estas pretensiones procesales en el marco de los derechos fundamentales y sus privilegiadas garantías<sup>89</sup>.

---

<sup>89</sup> .- Así, la ya citada STC 257/2000, en la que se afirma: "cuando el legislador del art. 182 LPL remite a las modalidades procesales correspondientes el conocimiento de las demandas que allí se citan lo hace en función justamente de la materia en litigio para una mejor atención de aquélla y por diversas razones que justifican la propia existencia de una distinta modalidad procesal o la extensión del objeto de conocimiento, pero no, desde luego, porque pueda otorgarse a un mismo derecho fundamental una menor garantía jurisdiccional en función de cuál sea el acto o conducta del que pueda haberse derivado la lesión que se alega. Desde esta perspectiva, el interés del Sindicato a intervenir como coadyuvante en un proceso en el que el trabajador afirma vulnerado su

Los límites de la coadyuvancia en el proceso laboral han sido fijados por la doctrina casacional. Así, la STS 03.12.2004<sup>90</sup>, en la que se afirma: “La intervención adhesiva del coadyuvante en lo civil, queda definida por estas notas esenciales: no le asiste la facultad de promover el juicio; ha de aceptar el resultado del proceso hasta el momento de su intervención, con efectos preclusivos para él; puede ayudar la gestión del litigante a quién se adhiera, contribuyendo al éxito de sus propios medios de defensa, o utilizando, en provecho común, aquellos de que esté especialmente asistido; y, por obra de su intervención, queda vinculado a la resolución del proceso, no sólo con la parte a cuyos fines coadyuvó, sino también en relación con la contraria”.

Por otra parte, se ha declarado en algún pronunciamiento que si se llega a la conclusión que la parte principal no tiene legitimación activa, decae inmediatamente la derivada del coadyuvante<sup>91</sup>.

Ahora bien, en su posición de agente constitucional de negociación y conflicto y de sujeto privilegiado del ejercicio del art. 28.1 CE es obvio que el sindicato ostenta en múltiples pleitos la condición de parte tanto en la condición estricta que se deriva del art. 16.1 LPL y del art. 10 LEC, como en lo que puede calificarse impropia como “parte interesada” (es decir, supuestos en los que la organización no es sujeto directo del conflicto pero tiene un interés suficiente para ser llamada al proceso<sup>92</sup>), en relación a los

---

*derecho de libertad sindical no se altera, obviamente, según la naturaleza del acto lesivo; lo contrario supondría, como bien afirma el recurrente, un resultado absurdo, como el de que podría intervenir en una reclamación salarial tramitada con arreglo a la modalidad de tutela pero no en un despido vulnerador del art. 28.1 CE de un afiliado, que virtualmente afectaría de manera más grave los intereses propios del Sindicato” Y, posteriormente: “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”. En sentido similar, STSJ Canarias –Las Palmas- 28.12.2007 (AS\2008\800)*

<sup>90</sup> .- RJ\2004\7564

<sup>91</sup> .- STSJ Andalucía –Sevilla- 05.05.1998 - AS 1998\2198-

<sup>92</sup> .- Dicha distinción es apreciable, aunque en materia de recursos, en la STS 15.11.2001 (RJ 2002\2971): “es conveniente distinguir, entre partes procesales estrictamente tales e interesados

artículos 13 y 14 LEC. Obviamente, el sindicato tendrá siempre legitimación activa o pasiva cuando en la demanda se ataque en forma directa el resultado de su quehacer constitucional y legal en los ámbitos de la negociación colectiva, de titular del derecho de libertad sindical (con especial referencia a su régimen interno) y conflicto). Pero también podrá tener un interés legítimo para comparecer como interesado en múltiples procesos, aunque en este caso no tendrá la condición de parte principal, con evidente limitaciones a efectos de mantenimiento de la acción o recurso. De aquí que –en relación a los límites legales- algún pronunciamiento en suplicación haya desestimado por falta de legitimación activa un recurso formulado por un sindicato, aún reconociendo su plena legitimidad como interesado para estar presente en el proceso<sup>93</sup>. Obsérvese como, en definitiva, se trata esta última de una legitimación procesal prácticamente concordante con la del papel de coadyuvante, aunque con singularidades finalistas diferenciadoras de la denominada intervención adhesiva. Sin embargo, esta posibilidad de intervención adhesiva no es pacífica si no está prevista en la Ley, como se evidencia por concretos pronunciamientos que deniegan la posibilidad de intervención del sindicato en apoyo de una parte en procesos ajenos a la tutela de derechos fundamentales<sup>94</sup>.

---

*en el proceso que pueden comparecer como partes en el mismo. Son partes propiamente dichas aquellas personas físicas o jurídicas o entidades asimiladas legalmente a efectos procedimentales a la que afecta directa e inmediatamente la parte dispositiva de una sentencia, y son simplemente interesadas aquellas personas que pueden tener interés respecto al sentido que se dé a una controversia aunque queden inmediatamente afectados por ella. El art. 80 de la Ley de Procedimiento Laboral en el apartado e) distingue entre demandados e interesados, a los que el apartado b) del mismo precepto engloba en el concepto de los interesados. Ahora bien con relación a estos interesados que pueden comparecer en el juicio la Ley de Procedimiento Laboral distingue supuestos en que no es preciso convocarlos expresamente, así los arts. 23.1, 140, 153 y 175.2 y otros en que necesariamente han de ser citados a juicio arts. 23.2, 162.6, 165.2, 171.3 y 175.3. Así pues es claro que el art. 153 de la Ley de Procedimiento Laboral faculta a los Sindicatos representativos según los arts. 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical a personarse como partes en el proceso, aunque no lo hayan promovido, pero esta facultad no exige su previa citación al juicio y así lo ha entendido esta Sala en sus sentencias de 23 de junio de 1998 (Rec. 507/1997) y de 27 de mayo del mismo año. Esta doctrina no es contraria a la seguida en la sentencia de 17 de febrero del 2000 Rec. 3052/1999) citada por el recurrente, pues en esta sentencia se aprecia un Litisconsorcio pasivo necesario, no por la aplicación simple del art. 153 de la Ley de Procedimiento Laboral sino porque en el caso concreto los sindicatos no demandados estaban directa e inmediatamente implicados en el proceso ya que los mismos habrían suscrito un pacto que se consideró como pacto extraestatuario y que la empresa dejaba de cumplir, discutiéndose, en el litigio si el referido convenio entre partes estaba o no vigente. Es pues claro que en este supuesto los sindicatos no demandados estaban directamente e inmediatamente concernido en su función representativa”*

<sup>93</sup> .- STSJ Comunidad Valenciana 19.12.2008 (AS 2009\1848)

<sup>94</sup> .- Así, la STSJ Cantabria 24.01.1996 - AS 1996\818-: “Ninguna relación guarda con el supuesto presente el expresado en el art. 20 del nuevo texto articulado porque se trata de una manifestación autorizada de representación, la de los sindicatos, actuando éstos en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así se lo autoricen. No es un supuesto de defensa de intereses colectivos, como se afirma del actual, sino de los intereses individuales de uno o varios

## **2.5 Representación en sustitución de los afiliados y en procesos relativos a los derechos individuales de los mismos**

Con la perspectiva de los veinte años de vigencia de la LPL cabrá concluir que el art. 20 LPL ha sido un fracaso práctico, al menos en el diseño efectuado en su momento por el legislador<sup>95</sup>. En efecto, es evidente que aquello que se pretendía con esta figura era dotar a los trabajadores con menor fuerza negocial del amparo del sindicato, a fin que no dejaran de reclamar sus derechos por la precariedad de sus condición. Sin embargo, basta con acudir a la constatación empírica de la práctica foral para comprobar como esa intención no ha tenido prácticamente desarrollo.

Quizás la causa deba buscarse en el limitado desarrollo de la Base Séptima, apartado 4 LBPL (*“Los sindicatos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos, defendiendo sus derechos individuales, en los casos y en las condiciones que se determinen, que deberán respetar la voluntad del trabajador”*): de dicho redactado no se derivaba una mera representación, sino un actuación procesal de parte. Y no está de más recordar aquí que en la tramitación parlamentaria de la mentada Ley fue éste el artículo con más enmiendas. Las renuencias a la intervención procesal del sindicato en esta materia fueron patentes y dieron lugar a múltiples artículos doctrinales en aquellos momentos.

Ciertamente, la naturaleza de la figura jurídica analizada no es clara. Cabe observar que es obvio que la Ley no la configura dentro de la legitimación o la capacidad de parte<sup>96</sup>, al integrarla dentro *“de la representación y defensa procesales”* del Capítulo II del Título II del Libro Primero –como hacía también hacía la LBPL-. Pero, con todo, podían existir dudas de si nos hallábamos ante una mera representación –con singularidades- o bien ante la figura de la intervención procesal por sustitución, que aún no observada en la LEC sí tiene expresiones en el Código civil (486 y 507 Cc, en supuestos de actuación de usufructuario, la acción subrogatoria del art. 1.111 Cc y el art. 1.869 Cc en el contrato

---

*trabajadores, cuya condición de afiliados al sindicato que los representa debe acreditarse. Además, no se puede considerar que este supuesto lo es de intervención procesal ya que en la intervención, como antes se expuso, existe el pleito antes de que en el mismo entre el tercero y en el supuesto del art. 20 el Sindicato inicia el proceso a través de la correspondiente demanda, lo que tampoco ha sucedido en el caso presente”. Y “El art. 17 tampoco autoriza la intervención como coadyuvante. En el mismo se expresa la legitimación también de los sindicatos, pero para demandar («ejercitar acciones» dice el párrafo primero atinente a los «titulares de un derecho subjetivo») o ser demandados, es decir, comparecer en defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios, activa y pasivamente, pero en ningún caso dicho precepto expresamente dispone la posibilidad de hacerlo como coadyuvante, en supuesto de «intervención procesal adhesiva», como pretenden los recurrentes”*

<sup>95</sup> .- En sentido similar, SALINAS MOLINA, F., *La intervención del sindicato...*”.

<sup>96</sup> .- En el mismo sentido, ALEMAN CANO, J., op. cit.

pignoraticio)<sup>97</sup> Todo ello dio lugar, durante la tramitación parlamentaria de la LPL y después de su entrada en vigor a un enconado debate doctrina<sup>98</sup>.

La doctrina del TS, sin embargo, ha sido clara, señalando, sin ningún género de duda que la naturaleza de la intervención del art. 20 LPL era meramente de representación. Así, la ya citada STS de 11 de diciembre de 2000, en la que claramente se afirmaba: "*Si una persona física o jurídica comparece atribuyéndose una determinada representación ha de acreditar la misma, y si ésta no se justifica, por los medios que establece la Ley Rituaria, no estamos ante una falta de legitimación sino ante el incumplimiento de los requisitos necesarios establecidos para comparecer en juicio, de conformidad con los artículos 18.1) y 20 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral*"<sup>99</sup>.

En otros pronunciamientos casacionales se ha abordado, aunque tangencialmente, la naturaleza jurídica de dicha figura. Así, el auto TS de 19 de mayo de 2003<sup>100</sup>, que estudia el recurso de súplica formulado por los recurrentes, personal estatutario de la Seguridad Social, respecto al requerimiento de subsanación por falta de depósito (en tanto que, conforme criterio consolidado anterior ese colectivo no gozaba del beneficio de justicia

---

<sup>97</sup> .- Vid. MONTERO AROCA, "*Personalidad y legitimación*"; en "*Excepciones procesales*"; Cuadernos de Derecho Judicial XXIV, CGPJ, 1994. Otros autores apuntan que, en definitiva, el proceso de conflictos colectivos obedece a una legitimación por sustitución, como CRUZ VILLALÓN, J.; "*Los procesos de conflictos colectivos y de impugnación de convenios*"; CGPJ, Cuadernos de Derecho Judicial, Madrid, 2003.

<sup>98</sup> Véanse al respecto y entre otros: GIL SUAREZ, L.; "*Capacidad y legitimación procesales. Representación y defensa*"; en AA.VV. "*La Nueva Ley de Procedimiento Laboral*"; Editoriales de Derecho Reunidas; Madrid, 1.990. GABINETE JURIDICO DE LA CONC.; "*El Derecho de Libertad Sindical y los Sindicatos en la Ley de Bases de Procedimiento Laboral*", en AA.VV. (coordinación ALARCON CARACUEL, M.R.); "*La reforma del Procedimiento Laboral*"; Marcial Pons; Madrid, 1.989; VALDES DAL-RE, F.; "*La reforma del Proceso Laboral en la Ley de Bases de Procedimiento Laboral*", en Relaciones Laborales, Madrid, 1.989. MORENO CARDOSO, M.; "*El futuro proceso "social" (Comentarios a la Ley 7/1.989, de 12 de abril, de Bases de Procedimiento Laboral)*"; Actualidad Laboral; Madrid, 1.989. CRUZ VILLALON, J.; "*La intervención...*"; CAMPOS ALONSO, M.A.; "*Bases de Procedimiento Laboral: puntos críticos del proyecto de Ley y enmiendas presentadas*"; Actualidad Laboral; Madrid, 1.988. LORCA NAVARRETE, A.M.; "*Las partes en el Proyecto de Ley de Bases de Procedimiento Laboral*", en AA.VV.; "*Estudios sobre el Proceso Laboral. El Nuevo Proceso Laboral*"; Instituto Vasco de Derecho Procesal; San Sebastián, 1.989; ALONSO OLEA, M. y MIÑAMBRES, C.; "*Derecho Procesal del Trabajo*"; Ed. Civitas, Madrid, 1.988.

<sup>99</sup> .- En sentido similar –aunque abordado aquí un aspecto vinculado con la prescripción del derecho– véase las SSTSJ Extremadura 30.01.2003 -2003\1745- y Asturias 22.10.2004 -AS\2005\898-. Sin embargo, no parece ser ésta la doctrina de la STSJ Madrid 13.10.2003 -JUR 2004\93394- que sitúa la figura en el marco de la legitimación: "*la causa legitimatoria de la actuación procesal de los sindicatos, tanto en lo previsto y dispuesto en el artículo 17, como en el artículo 20.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, no es otra que la defensa de los intereses de los trabajadores, económicos, profesionales y sociales, lo que distingue uno y otro caso es únicamente que ese interés sea individual o colectivo*"

<sup>100</sup> .- RJ 2003\7296

gratuita<sup>101</sup>) Ante la alegación que en el proceso la demanda había sido formulada por su sindicato por la vía del art. 20 LPL, el TS afirma: *“El hecho de que los intereses de los facultativos afectados por el recurso vengan defendidos por el sindicato que en beneficio de ellos acciona, no puede llevar aparejada la consecuencia de que el depósito deba ser uno solo y no tantos como interesados, pues en realidad son los facultativos quienes han enablado primeramente la acción y ahora el recurso. Al sindicato, simplemente le confiere legitimación el art. 20 de la LPL para accionar en beneficio e interés de sus afiliados, pero en modo alguno puede dicho sindicato absorber, a efectos procesales, la personalidad de dichos afiliados, refundiendo la personalidad individual de cada uno de éstos de suerte que todos ellos se convirtieran en uno solo por virtud de la representación procesal”*. A una conclusión similar se ha llegado en la doctrina de suplicación, al considerar que a efectos de determinación del fuero, el aplicable es el del trabajador y no el del sindicato que actúa por representación<sup>102</sup>.

De la escasa doctrina judicial que aborda el tema pueden derivarse los siguientes aspectos constitutivos:

- a) Como es evidente por el texto de la Ley, en la demanda el sindicato ha de identificar personalmente a los trabajadores en nombre de los que actúa, puesto que en caso contrario no se está ante la figura contemplada en el art. 20 LPL<sup>103</sup>.
- b) El sindicato sólo ha de justificar la condición de afiliado<sup>104</sup> y la comunicación “ad hoc”, como se desprende de la citada STS de 11 de diciembre de 2000<sup>105</sup>. Y por lo que hace a la comunicación, alguna sentencia exige algo más que la mera declaración de la organización<sup>106</sup>. Ahora bien, la falta de aportación de

---

<sup>101</sup> .- Entre otras, SSTS fechas 01.04.1996 (RJ 1996\2972), 21.05.1996 (RJ 1996\4602), 08.04.1998 (RJ 1998\3474), etc.

<sup>102</sup> .- STSJ Madrid 25.02.2003 (AS 2004\709) : *“a los efectos de lo establecido en el artículo 10-1 último párrafo de dicho cuerpo legal, hay que considerar que el domicilio que hay que ponderar a los efectos de la competencia, es el del trabajador, y no el del sindicato, ya que en estos supuestos el sindicato actúa como mero representante”*. En el mismo sentido, Sentencias del mismo Tribunal y Sala de 26.11.2002 -AS 2003\1345- y 28.01.2003 -JUR 2003\111618-

<sup>103</sup> .- STSJ Illes Balears 20.03.1992 - AS 1992\1218-

<sup>104</sup> .- Respecto a la posibilidad que el art. 20 LPL fuera de aplicación a los trabajadores no afiliados, véase Vid. RENTERO JOVER, J.; op. cit.

<sup>105</sup> .- *“El Sindicato únicamente ha de justificar, como señala el precepto, la condición de afiliado del trabajador y la comunicación al mismo de la voluntad del Sindicato de iniciar el proceso”*. En el mismo sentido SSTSJ Andalucía –Sevilla- de 09.05.1997 -AS 1997\4524-, JS núm. 6 Valencia 1911.2002 -AS 2002\3407-, etc.

<sup>106</sup> .- Así, la citada STSJ Andalucía –Sevilla- de 09.05.1997

esa comunicación o su insuficiente acreditación no puede comportar, sin más, la desestimación de la demanda, debiéndose efectuarse, en su caso, la oportuna subsanación<sup>107</sup>.

- c) Dicha representación del sindicato deriva de una presunción legal y sólo puede ser destruida por la oposición expresa del trabajador, no siendo necesario que acredite la representación por las vías ordinarias del art. 18.1 LPL<sup>108</sup>;

Por otra parte, en algún pronunciamiento judicial hallaremos la lógica deducción de que si se ha actuado en nombre de los afiliados por la vía del art. 20 LPL no es posible que la acción se formule como conflicto colectivo<sup>109</sup>. Ni tampoco a través de una demanda individual, cuando el actor es directamente el sindicato y los afiliados afectados<sup>110</sup>.

## **2.6 Aspectos formales de la legitimación activa: la acreditación de la representación del sindicato**

Una problemática concurrente en aquellos procedimientos en los que el sindicato actúa como parte actora es el relativo a la acreditación formal de la representación de quién firma la demanda.

En efecto, hallaremos en la práctica supuestos en los que la parte demandada excepciona la falta de legitimación activa no tanto respecto al sindicato como tal, sino en relación al ámbito de actuación de la estructura sindical concreta, a la existencia o no de una decisión previa de dicha estructura para instar la demanda o la suficiencia de los poderes de la persona física que firma la misma<sup>111</sup>.

Cabe reseñar que, en general<sup>112</sup> –y a diferencia de la jurisdicción contenciosa-

---

<sup>107</sup> .- STSJ Castilla y León –Burgos- 21.06.1996 -AS 1996\2354-

<sup>108</sup> .- *“La representación del Sindicato es una presunción que únicamente se destruye por esa oposición del trabajador, y de ahí que no se le pueda exigir que acredite esa representación en los términos generales que anteriormente señalamos”*. Tampoco aquí coincide la STSJ Madrid 13.10.2003 citada en la nota anterior: *“Esa norma procesal 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”*

<sup>109</sup> .- SSTSJ Andalucía –Sevilla- 08.05.2008 -AS 2009\1261-, Madrid 01.02.2000 -AS 2000\1533-, etc.

<sup>110</sup> .- STS Andalucía –Sevilla- 01.04.2003 - AS 2004\943-

<sup>111</sup> .- Vid. RENTERO JOVER, J.; op. cit.

<sup>112</sup> .- Sin embargo, hallaremos pronunciamientos más formalistas en el terreno de la representación de los organismos unitarios de personal. Véase, en este sentido, la STSJ Andalucía –Granada- de

administrativa<sup>113</sup>-, la interpretación de los tribunales laborales ha sido claramente antiformalista y flexible, huyendo de rigorismos hermenéuticos y centrando el foco de atención en la propia legitimación sustantiva del sindicato como tal.

De esta forma, y como regla general, cabe reseñar que la capacidad procesal del sindicato se deriva del art. 16 LPL en relación al art. 7.3 LOLS (por tanto, basta con que la demanda sea suscrita por la persona que estatutariamente le represente), lo que no excluye, obviamente, la carga de de la postulación procesal, que habitualmente se acredita con la aportación de los correspondientes estatutos o los poderes firmados por el cargo sindical estatutario<sup>114</sup>. Y son estos elementos –suscripción de la demanda por el

---

29.01.2009 –AS 2009\1997-, declarando la falta de legitimación activa por no acreditación de que el comité de empresa haya autorizado la interposición del conflicto colectivo (o, en sentido similar, la de la misma Sala y Tribunal de 11.07.2002 (AS 2002\4014). No obstante, también son destacables otras sentencias en las que se considera que si las mismas personas –con aparente insuficiencia de representación- fueron las que presentaron la papeleta de conciliación y la empresa compareció sin alegar nada entonces, no puede en el juicio formular dicha excepción (entre otras, SSTSJ País Vasco 18.01.2005 ( AS 2005,\97]), Galicia 22.06.2001 (PROV 2001\191873]), Castilla-La Mancha 12.11.2002 (PROV 2003\ 100375] ), etc. O que desestiman la falta de representación si la mayoría del comité de empresa compareció al acto del juicio (STSJ 16.03.2001 -AS 2001\2024-) O, también resultado desestimatorio, cuando en las actuaciones constan las firmas de la mayor parte de los representantes, sin que las mismas sean puestas en contradicción por la empresa (STSJ Cataluña 25.01.2006 (AS 2006\1119)

<sup>113</sup> .- Véase, en este sentido y entre otras muchas, las SSTS (C-A) de 18.01.1993 ( RJ\1993\323), 09.03.1991 (RJ\1991\ 2499), 06.06.2006 - RJ\2010\2262-, 15.12.2009 - RJ\2010\2262-, etc., todas ellas requiriendo la aportación por el sindicato de los estatutos y de la resolución por la que se acuerda impugnar el correspondiente acto administrativo. Sin embargo, habrá que recordar que conforme a la STC 79/1997, de 21 de abril: *“debemos recordar que la determinación de cuáles son los documentos que las personas jurídicas, en general, y los Sindicatos en particular, deben presentar para acceder a la jurisdicción -acuerdo del órgano competente, Estatutos, etc.- es una cuestión que, en principio, por referirse a la interpretación de las normas legales sobre la materia, corresponde a los Jueces y Tribunales ordinarios. A este Tribunal le corresponde velar para que tales órganos no cierren el acceso a la jurisdicción con violación del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), lo que ocurre, según reiterada jurisprudencia, cuando la decisión se fundamenta en interpretaciones formalistas de la legalidad o cuando, habiéndose apreciado la concurrencia de defectos que por su naturaleza son subsanables, se deniega el acceso a la jurisdicción sin haber dado ocasión de subsanarlos”*. Para proseguir: *“La exigencia de tal acuerdo no resulta, en principio, contraria al derecho a la tutela judicial efectiva y así lo ha aceptado este Tribunal en anteriores ocasiones (por ejemplo, SSTC 262 y 266 de 1994). Ahora bien, es claro que su no aportación, así como la de los Estatutos en los que se determina el órgano competente para su adopción, u otros documentos similares, es un defecto que incluso la propia sentencia implícitamente considera subsanable y, por tanto, los Tribunales no pueden inadmitir el recurso sin haber dado previamente a la parte oportunidad de subsanarlo, exigiéndolo así tanto el art. 129.2 LJCA como el art. 11.3 LOPJ”*

<sup>114</sup> .- Así se afirma en la STS 21.12.1995 (RJ 1996\3182), en la que se afirma que la capacidad procesal *“es la capacidad para realizar actos procesales válidos. Viene determinada en el artículo 2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil en relación con el artículo 16 de la Ley de Procedimiento Laboral y con el artículo 7.3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por lo que afecta a las personas jurídicas -caso de los Sindicatos- «comparecerán las personas que legalmente las representen»*. Y es que evidentemente una persona jurídica, por su naturaleza de ente ideal carente de sustrato

correspondiente cargo sindical, estatutos y, en su caso, poderes- elementos suficientes a fin de constituir la capacidad procesal y cumplir las reglas de postulación en el orden social, sin que sean precisos otros actos previos o coetáneos.

Así, ante la invocación de la inexistencia de un acuerdo previo específico hallaremos una remisión específica a los estatutos de los sindicatos o al marco legal regulador de la libertad sindical<sup>115</sup>. O, en forma más concreta, se ha venido afirmando que, ante la

---

*físico, no puede actuar por sí misma, sino a través de las personas naturales en las que se encarnan sus órganos de dirección y gestión -representantes legales o necesarios- que en el caso de las asociaciones serán las personas físicas que se determinen en sus estatutos (artículo 37 del Código Civil) y lo mismo cuando se trate de asociaciones sindicales [artículo 4.2, c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985]. Estos representantes necesarios pueden, a su vez, otorgar la representación que originariamente ostentan a terceros -representantes voluntarios- a través del correspondiente poder notarial (conforme al artículo 1280.5 del Código Civil)”, mientras que “las reglas sobre postulación procesal en el proceso laboral difieren notablemente de las que rigen en el proceso civil en cuanto que como regla general «las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación ...» (artículo 18.1 de la Ley de Procedimiento Laboral). Pero obviamente el precepto se refiere a las partes que previamente ostenten la capacidad procesal conforme se ha indicado en el párrafo anterior, lo cual quiere decir que solamente los «representantes necesarios» de la Asociación Sindical o en su caso los «representantes voluntarios» apoderados por aquéllos podrán conferir su representación a terceros para realizar actos procesales en juicio” Cabe advertir que en el supuesto de autos, firmó la demanda un letrado del que no constaba representación alguna del sindicato interviniente, por lo que el TS declara la falta de capacidad procesal.*

<sup>115</sup>.- Así, por ejemplo, SSAN 22.02.2000 - AS 2000\2396-, TSJ Andalucía –Sevilla- 10.12.2008 -AS 2009\659-, Castilla-La Mancha 30.10.2002 -AS 2003\1047-, Aragón 16.04.2003 -JUR 2003\131268-, Canarias –Sta. Cruz de Tenerife- 27.07.1992 -AS 1992\3768-, 28.05.1993 -AS 1993\2270-, 23.12.1998 -AS 1998\4723-, Galicia 20.04.1998 -AS 1998\957-, etc. Mención especial mercede la STSJ Cataluña de 23.01.2001 -AS 2001\570- (en la que, en un proceso de materia electoral, se invocaba únicamente dicha causa de recurso, por la vía del apartado a) del art. 191 LPL, en la que se afirma: “el motivo y recurso examinado han de desestimarse en recta aplicación de lo prevenido por el núm. 2 del art. 76 del ET, el núm. 2 del art. 127 y el núm. 1 del siguiente 129 ambos en relación con los 16.1º y 5º y 17.2º y 20.1º todos de la LPL conforme al contenido de los arts. 7 y 28 del Texto Constitucional y doctrina sustentada por el Tribunal Constitucional entre otras sentencias 70/1982, 37/1983, 187/1987, 217/1991 y 285/1993a cuyo tenor los sindicatos desempeñan tanto por el reconocimiento expreso de la Ley Suprema como por obra de los Tratados Internacionales suscritos por España –entre otros el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales de 1977 y Carta Social Europea de 1980 – una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que no descansa sólo en el vínculo de la afiliación sino en la propia naturaleza sindical del grupo de modo tal que su función no es únicamente la de representar a sus miembros a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación del derecho privado ya que al atribuirles la Constitución la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitima para ejercer aquellos derechos que aun perteneciendo en privado a cada uno de los afiliados individualmente o a todos o a un determinado grupo de los mismos, sean o resulten de necesario ejercicio con transcendencia colectiva en función de la representación que el Sindicato ostenta por sí mismos, sin que deba condicionar necesariamente su actividad en la relación de pretendido apoderamiento autorización o acuerdo de cualquier elemento u órgano del propio sindicato que discurre en plano diverso de la acción propiamente colectiva, pues no sólo la exigencia de tal presupuesto procesal afectante a la legitimación «ad procesum» o personalidad –conforme a la terminología jurisprudencial– no parece recogida ni expresamente determinada por norma procesal alguna sino que, además, deviene incoherente con la tramitación urgente que para los procedimientos de materia electoral proclama

alegación de que no existía acuerdo expreso de instancia de una demanda, el simple hecho que la misma fuera suscrita por el secretario general del sindicato –que tenía estatutariamente otorgada dicha competencia- es suficiente para desestimar la concurrencia de una falta de legitimación activa<sup>116</sup> (lo que obviamente cohonesto con la previsión del art. 16.5 LPL). O que, aunque existan poderes mancomunados y la demanda sólo la firme uno de los apoderados por el sindicato, debe estarse a una interpretación *pro actione* (tratándose, en todo caso, de un defecto subsanable), en relación a los estatutos de la organización<sup>117</sup>. O que en materia de conflicto colectivo instado por un sindicato no es preciso que exista autorización expresa por parte del colectivo afectado<sup>118</sup>. O se ha aceptado el apoderamiento “*apud acta*” del sindicato a un afiliado para entablar la acción<sup>119</sup> o la delegación en una persona a dichos efectos por los cargos sindicales con competencias estatutarias<sup>120</sup> o el poder librado a favor del letrado interviniente<sup>121</sup>.

También hallaremos pronunciamientos que vienen a contemplar que si la demanda la presenta el representante de la sección sindical, no es preciso aportar ningún

---

*el núm. 1 del art. 132 de la LPL*”. Y respecto a los criterios doctrinales, antes citados, de la Sala Tercera del TS indicaba: “*El que en el ámbito del orden jurisdiccional contencioso-administrativo y conforme a la doctrina sustentada por la Sala cuarta del Tribunal Supremo –que aun sin desconocer su carácter orientador en la interpretación de las normas jurídico-administrativas, no puede servir de basamento en recurso de suplicación– entre otras sentencias en las que el escrito de recurso refiere, a las personas jurídicas que intervengan en el proceso le sea exigible la acreditación en forma de confirmación de la voluntad colectiva con la actuación de sus representantes intervinientes como partes pues, con abstracción de que tal requisito expresamente recogido por el art. 57.1.d) de la Ley de Procedimiento Contencioso de 27-12-1956 viene establecido para tal orden y procedimiento por el art. 45.2.d) del vigente Texto aprobado por Ley de 13-7-1998, reguladora de dicha Jurisdicción, pues con abstracción de que en el ordenamiento jurídico social no existe norma o procedimiento que establezca tal requisito o presupuesto para el proceso laboral es lo cierto que en aquel orden contencioso se discuten y deciden intereses públicos o derechos afectantes al interés público en tanto que en el orden social los que se enjuician son de naturaleza individual o colectiva y es claro que la diversa índole y naturaleza de unos y los otros conlleva y justifica la necesidad de distintas y diferenciadas exigencias o requisitos de personalidad o actuación procesal*”

<sup>116</sup> .- SSAN 10.05.2010 - AS\2010\1905-, TSJ Andalucía –Granada- 23.07.2002 -AS 2002\2772-, etc.

<sup>117</sup> .- STSJ Cantabria 31.05.2006 - AS 2006\2021-

<sup>118</sup> .- STS 19.06.2000 - RJ 2000, 7171-, TSJ Andalucía –Granada- 24.09.2022 –AS\2002\4033-, - Sevilla- 23.05.2002 ( AS 2002\ 3923), 30.09.2010 - JUR 2010\416953-, etc.

<sup>119</sup> .- STSJ Galicia 26.09.2001 - AS 2001\2999-

<sup>120</sup> .- STSJ Cantabria 30.06.2004 - JUR 2004\197200-

<sup>121</sup> .- SSTSJ Canarias –Sta. Cruz de Tenerife 27.07.1992 (AS 1992\3768), 28.05.1993 (AS 1993\2270), 05.02.1996 - AS 1996\936-, 23.05.1995 -AS 1996\1502-, etc.

apoderamiento expreso del sindicato, debiéndose estar a los propios estatutos, en tanto que dicha organización del sindicato en la empresa carece, como tal, de personalidad jurídica<sup>122</sup>. Sin embargo, sí se ha aceptado –aunque respecto a una patronal- que existe falta de legitimación activa si en el momento de presentación de la demanda no se habían presentado a registro sus estatutos<sup>123</sup>.

## **2.7 Otros aspectos procesales: justicia gratuita, costas, consignación y depósito**

Entre los olvidos del legislador en relación al sindicato cabe hacer una especial mención al relativo a su posición a la justicia gratuita y, en especial, en el recurso. Y, más en concreto, a si tenía que consignar las cantidades objeto de condena y depositar a efectos de recursos, así como el régimen de costas procesales<sup>124</sup>.

El legislador en efecto previó la gratuidad del proceso a todos los efectos de trabajadores y beneficiarios de prestaciones de la Seguridad Social, incluyendo las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, las asociaciones de utilidad pública o las fundaciones (art. 2 de la Ley 1/1996, de 10 de enero de Asistencia Jurídica Gratuita, que derogó los arts. 25 y 26 LPL, en los que tampoco se hacía mención a las organizaciones profesionales) pero omitió cualquier referencia al sindicato<sup>125</sup>. Se daba, pues, la paradoja que la norma de ritos laboral consagraba –desde la LBPL- una aparente posición privilegiada de éste en el procedimiento, pero no le extendía las garantías de la asistencia jurídica gratuita, pese a reconocerle legitimación activa en defensa de la privilegiada posición de desarrollo del Estado Social y Democrático de Derecho del art. 7 de nuestra Constitución. De ahí, en consecuencia, podía derivarse la lectura que en materia de recursos el sindicato estaba obligado del pago de las costas procesales del art. 233.1 LPL (con reglas específicas en materia de conflicto colectivo de conformidad con el apartado 2 de dicho artículo<sup>126</sup>), del depósito del art. 227.4 y de la consignación o el aseguramiento mediante aval bancario de las cantidades, en su caso, objeto de condena del art. 228. Una clara muestra de que, pese al reconocimiento formal del sindicato en el proceso, el legislador seguía considerando a éste como algo accesorio o añadido.

---

<sup>122</sup> .- SSTS 21.03.1995 – RJ\1995\2175-, AN 06.03.2002 -JUR 2002\161694-, TSJ Madrid 25.02.2008 - AS 2008\1360-, Comunidad Valenciana 22.10.2002 -PROV 2003\214081-, Cataluña 06.09.2005 -AS 2006\384-, etc.

<sup>123</sup> .- STSJ Cataluña 13.03.2000 (AS 2000\1388)

<sup>124</sup> .- Vid. Vid. RENTERO JOVER, J.; op. cit.

<sup>125</sup> .- Téngase, además, en cuenta las previsiones contenidas en relación a depósitos en el art. 1. 19 de la Ley Orgánica 1/2009, añadiendo una DA 15ª a la LOPJ

<sup>126</sup> .- Respecto a la polémica interpretación de dicha norma, véase, entre otras, la STS UD 24.06.2008 - RJ 2008\5364-

Dicho olvido tuvo que ser enmendado por la doctrina casacional que en forma reiterada vino extendiendo las garantías de la justicia gratuita al sindicato –lo que, si bien se mira, no es nada más que un reconocimiento implícito del “olvido” del legislador-. Lo paradójico de dicha doctrina es que para reparar el entuerto tuvo que recurrir precisamente a recordar que, en definitiva, cuando el sindicato actúa procesalmente lo hace en sustitución de los propios intereses de los trabajadores<sup>127</sup>.

Con todo, ello comportaba dudas aplicativas en aquellos casos en los que el sindicato actuaba estrictamente como persona jurídica en los términos del art. 17.1 LPL –por tanto, defendiendo sus intereses como tal, bien sea en relación a su condición de empleador, bien respecto a su régimen interno o en procesos de elecciones sindicales, etc- Y en ese marco hallaremos pronunciamientos en los que se exige el depósito al sindicato para recurrir en procesos relativos a las discrepancias surgida en su funcionamiento ordinario<sup>128</sup>.

---

<sup>127</sup> .- Así, el auto TS de 11.07.1995 -RJ 1995\6126-, excluyendo la imposición de costas: “Los trabajadores tienen reconocido el beneficio de justicia gratuita en el artículo 25.2 de la Ley de Procedimiento Laboral ( RCL 1990\922 y 1049), lo que supone que están exentos de constituir depósitos y consignaciones para plantear recursos según expresa este precepto y se reitera en el artículo 226.1 de la Ley de Procedimiento Laboral al relevar a quienes ostenten la condición de trabajador de la obligación general de consignar depósitos para recurrir. Este régimen opera cuando el trabajador actúa por sí en el ejercicio de acciones individuales y también cuando por imperativo legal tienen que litigar a través de un sujeto colectivo por impedirles la ley el acceso directo a determinados procesos, como son los de conflicto colectivo o la impugnación de convenios colectivos, según disponen los artículos 151 y 162 de la Ley de Procedimiento Laboral. Sólo los sujetos colectivos que enumeran estos preceptos están legitimados para iniciar tales procesos y en tal caso tienen la condición de postulantes procesales de los intereses generales de los Trabajadores con carácter necesario, trasladándose a ellos el beneficio de justicia gratuita que la ley reconoce a los trabajadores, como si fueran éstos los que actuaran directamente (...) El Sindicato en este caso no actúa ejerciendo acciones propias y privativas de su condición de persona jurídica, sino que lo hace en función de la representación que la Constitución Española ( RCL 1978\2836 y ApNDL 2875) y la ley le atribuyen de defensa de los intereses generales de los trabajadores y por tanto, al plantear un conflicto colectivo cumpliendo tal misión, asume el beneficio de justicia gratuita que ostentan los trabajadores como si ellos mismos ejercitaran la acción”. En idéntico sentido, STS UD 24.01.2011 -RJ 2011\2436-, Respecto a la obligación de depósito y consignación y en idéntico sentido, la STS 13.07.1995 –RJ 1995\6128-. En sentido similar, SSTSJ Cataluña 19.03.1999 -AS 2009\1850-, Comunidad Valenciana 22.11.2002 -AS 2003\3215-, 17.06.2003 -AS 2004\1113-, etc.

<sup>128</sup> .- STSJ Andalucía –Málaga- de 18.09.1998 -AS 1998\6848-: “Dada su naturaleza de organización sindical, y desde la óptica de la Ley 1/1996, de Asistencia Jurídica Gratuita, es dable señalar, siguiendo al efecto lo establecido por el Auto del TS de 11 julio 1995, cuya doctrina sigue siendo válida en el nuevo marco regulador y a ella nos remitimos íntegramente, que cuando el sindicato actúa ejerciendo funciones propias y privativas de su condición de persona jurídica (tal es el caso que nos ocupa) no está exento legalmente de la obligación de constituir el depósito necesario para poder recurrir”. En sentido similar, ATSJ Castilla y León –Valladolid- de 11.02.1994 -AS 1994\477-: “No incluidos los sindicatos en la relación de quienes se encuentran exentos, según el artículo 226.4 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral aprobada por Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 abril, de la obligación de constituir el depósito de veinticinco mil pesetas para recurrir en suplicación, ya que solamente se extiende al Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales, Organismos autónomos dependientes de todos ellos y a quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita -beneficio que inicialmente no concede el artículo 25.2

En otros casos el vacío legal en estos casos ha sido cubierto por una interpretación finalista, en tanto que quién suscribe esta demanda es trabajador –aunque actúe respecto a aspectos propios del sindicato como tal-<sup>129</sup>.

Por otra parte, hallaremos sentencias en las que se imponen costas a los sindicatos actuantes en demandas relativas a aspectos vinculados con el ejercicio de sus funciones de representación<sup>130</sup>.

En todo caso, es obvio –por las reglas generales en la materia- que la actuación temeraria del sindicato, como la de cualquier otro juzdicial, puede comportar la imposición de costas por dicha conducta<sup>131</sup>.

### **3) La intervención procesal del sindicato tras la LRJS**

La LRJS está, ciertamente, más "sindicalizada" que su precedente. O, por decirlo en forma más correcta: dota de mayores atribuciones al sindicato en el proceso y clarifica algunos aspectos hasta ahora oscuros. Sin embargo, como intentaré reflexionar posteriormente, creo que aún queda un largo recorrido en esta materia y que algunos aspectos problemáticos anteriores no han sido abordados.

La mayor implantación del sindicato en la composición de los conflictos laborales se articula, no obstante, por varias vías.

#### **3.1 La potenciación de la desjudicialización de los conflictos no individuales**

Así, en primer lugar, cabrá reseñar que se fortalece el papel de los sistemas extrajudiciales de solución de los conflictos –con el obvio precedente de la Ley 25/2010 y el RDL 7/2011-, lo que, a la postre no viene más que a potenciar la posición del sindicato –por la desjudicialización que conlleva-, aunque ciertamente es ésa una tendencia especialmente significativa en las divergencias surgidas entre las partes en la esfera colectiva<sup>132</sup>.

---

*de indicada Ley Procesal a la parte recurrente y que tampoco ha acreditado que concurra-, obvio es que si hubiera sido otra la intención del legislador, así lo habría hecho constar de manera expresa; es claro pues que no procede acceder a las peticiones deducidas por repetida recurrente, en cuyo sentido procede dictar resolución final, sin que ello entrañe vulneración alguna de lo dispuesto en los artículos 7 y 34 de la Constitución Española, 68 del Estatuto de los Trabajadores y 20.1 de la Ley de Procedimiento Laboral invocados en el recurso". También STSJ Murcia 15.05.2006 -JUR 2006\271477-*

<sup>129</sup> .- STSJ Aragón 18.11.2002 -AS 2002\3363-

<sup>130</sup> .- Así, en un proceso relativo al reparto de delegados de prevención en la empresa (SSTSJ Aragón 15.02.2000 -AS 2000\5235- y 17.05.2000 - AS 2000\1326-)

<sup>131</sup> .- Por todas, STS 15.10.2002 - RJ 2002\10913- y las que allí se citan.

<sup>132</sup> .- Para un análisis más en profundidad de la nueva regulación específica de la LRJS en esta materia, véase BODAS MARTÍN, R.; "Novedades..."

De esta manera, hallaremos en la LRJS referencias a los laudos arbitrales recaídos en sustitución de la negociación colectiva, en conflictos colectivos, en procedimientos de resolución de controversias y en procedimientos de consulta en movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos<sup>133</sup>. En este sentido, es especialmente significativa la equiparación de los laudos a sentencias a efectos de recurso de revisión por la Sala de lo Social del TS<sup>134</sup> o la regulación de los procedimientos de impugnación de laudos<sup>135</sup> y una regulación más amplia de sus efectos<sup>136</sup>. Cabe indicar, por otra parte que también hallaremos menciones –aunque con menor reiteración– a los posibles mecanismos autocompositivos surgidos de los acuerdos de interés profesional de los TRADE<sup>137</sup>. Así como la continua inclusión del término “mediación” en todos los supuestos de conciliación no judiciales antes observados<sup>138</sup>. También es remarcable la inclusión –como era práctica habitual– de los laudos dictados en sustitución de convenios en la modalidad procesal de conflictos colectivos<sup>139</sup> y en la de impugnación de éstos<sup>140</sup>.

Ahora bien, como antes se indicaba –y se puede colegir del elenco de tipos que se acaba de referir– es obvio que la potenciación de la desjudicialización se sitúa en la esfera colectiva, lo que en la práctica –correcciones técnicas a parte– no dibuja un panorama muy distinto al actual. A lo que cabe añadir que la jurisdicción social no suelta presas tradicionalmente ganadas en su ámbito de competencia, de difícil explicación en el actual modelo. Así, por ejemplo, los conflictos surgidos en la fijación del período de vacaciones (arts. 125 y 126), artificialmente juridificados cuando no existen previsiones convencionales sobre el orden aplicable; o los conflictos colectivos de interpretación de normas colectivas, cuya judicialización hunde sus raíces en la lógica heterónoma del franquismo (es decir, que un juez les diga a las partes lo que ellas mismas han firmado en un contrato o pacto poco tiempo antes)

---

<sup>133</sup> .- Entre otros, arts. 2.h), 8, 10.2 h), 11 a), 23.4, 63, etc.

<sup>134</sup> .- Art. 9 c)

<sup>135</sup> .- Art. 65.4

<sup>136</sup> .- Art. 68.2

<sup>137</sup> .- Así, por ejemplo: art. 65.3 y 4, 68.2, 153.1, etc.

<sup>138</sup> .- Arts. 63, 64, 65, 66, 67, 68, 80.1 c), 81.3, 82.3, 85.3, 97.3, 100, 103.2, 119.1, 156.1, 157.2, 191.3 d), etc.

<sup>139</sup> .- Art. 153.1

<sup>140</sup> .- Art. 163,1

Es decir, el legislador no ha optado por una reforma en profundidad del modelo, difiriendo a los sistemas extrajudiciales todos los conflictos de tipo colectivo. Bien al contrario: el estatus quo bipolar anterior se sigue sustancialmente manteniendo. Aunque ese panorama inmovilista tiene una conocida excepción: los períodos de consultas en expedientes de regulación de empleo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y movilidad geográfica. Han sido esos mecanismos de flexibilidad interna y de salida, en la nueva regulación adoptada, los que han generado la tendencia al cambio normativo en los últimos años. Pero cabrá insistir –en línea con lo apuntado en mis reflexiones iniciales- que lo ha hecho con un claro objetivo: desjudicializar ese tipo de conflictos. Y ello no tanto por una opción clara por la autocomposición, sino porque se ha acabado creyendo el –incierto- dogma de que los jueces y tribunales somos muy rígidos y tuitivos al respecto.

### **3.2 La legitimación del sindicato en defensa del intereses colectivos**

Por otra parte la LRJS viene a incidir en los términos delimitadores de la legitimación del sindicato en defensa de los intereses que le son propios, en relación a los límites hasta ahora vigente del art. 17.2 LPL. Así, aunque el anterior texto legal resta incólume, se adiciona ahora nuevas consideraciones.

En la primera se afirma: *“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”*. Lo nuevo –o, mejor dicho, lo formalmente nuevo- es la introducción en el mentado artículo de las notas de los requisitos de implantación y el nexo entre sindicato y el objeto del pleito –lo que, como se ha visto reiteradamente, ya estaba en vigor en la práctica por la doctrina del TC y del propio TS. No está de más reiterar aquí la crítica formulada anteriormente a la doctrina constitucional, al seguir aplicando los parámetros hermenéuticos en materia de conflictos colectivos a los supuestos posteriores a la LPL.

Ahora bien, debe indicarse que, en la práctica, se incluye un nuevo condicionante: han de estar en juego los *“intereses colectivos de los trabajadores”*, aspecto lógico en el fondo que, aunque no se expresaba en forma terminante en la doctrina casacional y constitucional anterior –salvo en aquellos casos de actuación en el ámbito contencioso-administrativo-, claramente se difería de ambas, por la conexión de esa figura con el mandato constitucional del art. 7, tal y como previamente se ha indicado. Sin embargo, como veremos a continuación, es ésta una adición significativa: los *“intereses económicos y sociales que (...) son propios”* de los sindicatos se cohonestan con los conflictos en los *“estén en juego intereses colectivos de los trabajadores”*. Ciertamente, podría entenderse que el primero párrafo del art. 17.2 LRJS –que es idéntico a la LPL- viene a regular una legitimación diferente a la del segundo párrafo, siendo aquél más genérico y éste más específico. No creo, sin embargo, que ésta sea la conclusión lógica. Y ello por la inercia propia de la LRJS: una de sus características conformadoras es, esencialmente, la

adaptación del texto procesal a la hermenéutica constitucional y casacional de todos estos años. Es decir, lo que ha venido a hacer el legislador es la inclusión en la ley procesal del acerbo doctrinal previo. Y es obvio que –como se ha visto anteriormente- los criterios de interpretación de dicha norma pasaban, en forma expresa, por la aplicación de los criterios de implantación y nexo funcional con el objeto del conflicto, y en forma indirecta –aunque no pacífica- con la vinculación entre interés propio con interés colectivo. Si esa conclusión es la correcta, como es mi parecer, parece evidente que la línea doctrinal que excluía la legitimación del sindicato cuando no estuviera directamente afectado por el conflicto, decae. Siempre que exista un interés colectivo existirá legitimación procesal del sindicato. Lo que, obviamente, no excluye que la misma no concurrirá cuando lo que se pretenda sea la defensa de un genérico derecho en general, vago y abstracto. El sindicato tendrá que acreditar que, en todo caso, que tiene un interés legítimo, es decir, que defiende un derecho que le atañe de forma directa en su ámbito de actuación, en la medida que la solución que se dé al pleito afecta a la esfera de derechos que le son propios. Se trata, como puede comprobarse, de una adaptación de la doctrina casacional al respecto (en particular, la ya citada STS de 28 de octubre de 2004) Y es a partir de dicha interpretación en la que existe una plena coherencia con la exigencia de implantación y vínculo entre el sindicato de que se trate.

El segundo cambio observable en relación a la LPL, éste sí novedoso, es la siguiente adición: "*podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones*". Una frase que, pese a su brevedad, puede ser una fuente importante de problemas futuros.

De entrada, no parece que se esté reconociendo al sindicato la condición de parte en todos los procesos en los que quiera intervenir. Lo será únicamente "*en dichos procesos*", por tanto, en aquellos en los que rijan la implantación y el nexo causal o finalista y concurra el interés colectivo de los trabajadores.

Por otra parte, esa condición de parte sobrevenida no es clara en sus términos. La ley se limita a aclarar que su intervención no comportará la detención o el retroceso de las actuaciones. Pero, ¿quiere ello decir que se supera la mera condición de coadyuvante? (así por ejemplo, si el sindicato podrá seguir el procedimiento si la parte principal desiste o podrá recurrir aunque ésta no lo haga) Me parece obvio que esa intervención principal es –como expresa la Ley- en condición de parte (y obsérvese, dicho sea de paso, que no es preciso que el trabajador sea la actora) Por tanto, en dicha condición tendrá plena legitimación para adaptar sus estrategias procesales como tal, al resultar aquí plenamente de aplicación el art. 13 LEC<sup>141</sup>:

Por tanto, del nuevo redactado del artículo 17.2 pueden colegirse una serie de conclusiones de la nueva figura:

---

<sup>141</sup> .- Véase, en sentido similar, la STS 19.04.2011, previamente citada

- El sindicato podrá siempre intervenir en el proceso en condición de parte legitimada en defensa del interés colectivo, siempre que tenga implantación y exista una conexión con el objeto del pleito. De ello se deriva:
  - No existirá legitimación cuando los intereses en juego sean estrictamente individuales (por ejemplo, una reclamación de cantidad de un representante de los trabajadores en relación con el uso del crédito horario, no vinculada con prácticas antisindicales)
  - Sin embargo, si concurre un interés colectivo de los trabajadores, el sindicato tendrá siempre legitimación –si se cumplen los otros dos requisitos expuestos-, aunque el ámbito del conflicto sea estrictamente individual (por ejemplo: la negación del crédito horario)
  - Los límites de esa legitimación no pasan, pues, tanto por los intereses propios del sindicato como tal, sino los del colectivo de los trabajadores. No se trata, en consecuencia, tanto de determinar si la organización tiene algún interés genérico en el conflicto, sino si el resultado del mismo puede afectar a los derechos colectivos de los trabajadores, en tanto que éstos son los defendidos como propios por el sindicato, en relación al art. 7 CE.
  - Ahora bien, para que exista legitimación es preciso que ese interés colectivo de los trabajadores se vehicule a través de un sindicato que esté implantado en el ámbito del conflicto y que, además, exista un vínculo entre el sindicato y el objeto del pleito que se trate, de tal forma que no se trata de una intervención del sindicato como garante de la legalidad, sino que el mismo debe tener un interés legítimo (lo que excluye, por ejemplo, su participación en un proceso de despido en el que no se alegue vulneración de derechos fundamentales y, en este caso, en su condición de coadyuvante)
- En todo caso, el sindicato podrá intervenir, con esos límites, en cualquier momento del proceso –obviamente, en la instancia y, por lo que hace al ejecutivo, en el marco que luego se dirá-. Por tanto, aunque la demanda la haya interpuesto un tercero, la organización tendrá plena legitimación procesal para actuar en dicho proceso, y no sólo en condición de coadyuvante.

Podría inferirse del nuevo redactado del art. 17.2 que la voluntad del legislador ha sido desconectar la legitimación general allí contemplada de la específica de las distintas modalidades procesales "sindicales", precisamente por la inclusión de la nota del interés colectivo de los trabajadores (en tanto que el sindicato, como tal, puede tener interés en la impugnación de convenios o en el conflicto colectivo). Sin embargo, habrá que observar que el art. 17.2 contiene una posterior referencia a los conflictos colectivos (*"En especial, en los términos establecidos en esta Ley, podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación; y, en particular, por tal cauce podrán actuar en defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social"*), de dónde podría llegarse a la conclusión

que en materia de conflictos colectivos (incluyendo los de impugnación de convenios) las notas de implantación y vínculo entre el sindicato y el objeto del pleito son aquí exigibles (como viene exigiendo una parte de la doctrina, tal y como ya previamente hemos analizado). Ahora bien, debe observarse que el propio art. 17.2 remite a los términos de la Ley. Por tanto, desde mi punto de vista, lo que está haciendo ese nuevo articulado es reconocer la legitimación del sindicato en ese tipo de procesos, con envío a la modalidad contractual "ad hoc" –que, como hemos visto, sólo exige la adecuación de ámbito–.

Mayor complejidad hermenéutica merece la referencia a la legitimación de intervención en supuestos de infracción del derecho a la no discriminación por razón de género, que merecen una serie de precisiones y reflexiones. En primer lugar, cabrá indicar que la ley se refiere, como se ha visto, a la no discriminación por razón de género. Se trata, obviamente, de una enmienda del inexplicable olvido de la LOIEHM en relación a la LPL – a diferencia de la LEC y la LRJCA–, que ahora queda solventada. Ahora bien, debe reseñarse que las Directivas comunitarias no limitan la actuación de los organismos colectivos a ese tipo concreto de infracción del derecho de la igualdad, sino que la extienden a los otros supuestos de colectivos susceptibles de discriminación. Ciertamente podría considerarse que el art. 31 de la Ley 62/2003 ya reconoce una cierta legitimación de intervención en estos otros supuestos; sin embargo, cabrá reseñar que dicha norma exige la autorización de las personas afectadas, lo que –en definitiva– reconduce dicha participación a la vía del art. 20 LRJS.

Por otra parte, debe hacerse mención que el art. 17.2 parece indicar que la "defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todas las materias atribuidas al orden social" debe vehiculizarse por el cauce de la demanda de conflicto colectivo. Aunque así se desprenda de la lectura formal del precepto, creo evidente que nada empece a que la acción se articule también por la modalidad de tutela de derechos fundamentales, tal y como ya ocurrió en su día en la STS 18 de febrero de 1994. A ello nos conduciría la propia previsión del art. 11 bis LEC. Ahora bien, cabrá indicar que en este caso la legitimación es por sustitución, al exigir dicha norma civil que concurren afiliación y autorización de las personas afectadas (siendo esta última también exigida por las Directivas comunitarias). Es decir, que quizás cabría colegir de todo ello que mientras que en la demanda de conflicto colectivo la legitimación del sindicato es incondicionada, en la de tutela de derechos fundamentales deben cumplirse los mentados requisitos de autorización y afiliación.

Los cambios en materia de legitimación del sindicato en defensa de los intereses colectivos que le son propios no finalizan en la LRJS ahí. En efecto, deberá reseñarse que en relación a las nuevas competencias derivadas del orden contencioso-administrativo el art. 151.6 LRJS contempla la siguiente previsión: "Los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos, así como aquellos con implantación en el ámbito de efectos del litigio, y el empresario y la representación unitaria de los trabajadores en el ámbito de la empresa, podrán personarse y ser tenidos como parte en los procesos en los 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, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones*". Puede comprobarse como, "*mutatis mutandis*", se trata de una previsión muy similar a la del art. 17.2, al exigirse la implantación y la defensa del interés colectivo. Sin embargo, es claro que existen aquí dos cambios significativos.

En primer lugar, es destacable la ampliación del ámbito subjetivo. Se incluye, así, en forma expresa la legitimación de los sindicatos más representativos, a los que no se requiere implantación; es decir, que en los supuestos contemplados en los apartados n) y s) del art. 2 LRJS (por tanto, ERES en sentido amplio, sanciones en materia laboral y sindical, resoluciones de la Seguridad Social no prestacional ni recaudatoria y otros actos administrativos en dichas materias que no sean competencia del orden contencioso-administrativo) las organizaciones que ostentan dicha condición tendrá plena legitimación procesal, tanto para interponer la demanda, como para presentarse a la largo del procedimiento del primer grado jurisdiccional, aunque no tengan representantes o afiliados en el ámbito correspondiente.

En segundo lugar, la finalidad no es sólo la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios –en relación a los intereses colectivos–, sino que también se incluye la de "*velar por el cumplimiento de las normas vigentes*". En consecuencia nos hallamos con un objetivo más amplio –y, ciertamente, complejo– que el de la defensa del interés colectivo de los trabajadores, cohesionado con la restitución de la legalidad. En todo caso, creo que en buena medida dicha previsión está claramente relacionada con la interpretación que sobre la legitimación del sindicato para impugnar resoluciones y actos administrativos ha venido efectuando el TC en el ámbito de la jurisdicción contencioso-administrativa, en los términos antes expuestos, pero que parece ir más allá de los límites –no siempre claros– impuestos por la misma.

Finalmente, cabrá reseñar que el nuevo art. 17.4 LRJS reconoce la legitimación de las asociaciones de autónomos para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.

### **3.3 El nuevo modelo de representación procesal del sindicato**

El artículo 20 LPL –que se corresponde con el mismo cardinal de la LRJS – sólo sufre un cambio de menor calado, al ampliarse la representación de los afiliados a un sindicato a "*los funcionarios y personal estatutario*". Es obvio que dadas las limitaciones contempladas en el art. 3 LRJS –que excluye las reclamaciones individuales de ambos colectivos– dicha previsión se refiere, especialmente, a las demandas que puedan formularse en materia de prevención de riesgos y su régimen de responsabilidades (apartado e) del art. 2), complementos de indemnizaciones y prestaciones (apartado q) de dicho artículo) y materia electoral (apartado i) del mismo precepto)

Por otra parte, debe llamarse la atención sobre el nuevo art. 19.5 LRJS: "*Cuando por razón de la tutela ejercitada la pretensión no afecte de modo directo e individual a trabajadores determinados se entenderá, a efectos de emplazamiento y comparecencia en el proceso, que los órganos representativos unitarios y, en su caso, la representación*

*sindical, ostentan la representación en juicio de los intereses genéricos del colectivo laboral correspondiente, siempre que no haya contraposición de intereses entre ellos, y sin perjuicio de la facultad de los trabajadores que indirectamente pudieran resultar afectados, de comparecer por sí mismos o de designar un representante propio*"<sup>142</sup>. Hay, pues, una llamada a la intervención de las secciones sindicales en estos supuestos de emplazamiento al colectivo de trabajadores cuando no exista una afectación individual y directa de los mismos<sup>143</sup>. En todo caso, cabrá reseñar las dudas aplicativas que puede comportar la inclusión "en su caso", que parece limitar el papel de la organización del sindicato en la empresa a la subsidiariedad respecto a los organismos unitarios. Así como la limitación de legitimación cuando exista confrontación de intereses entre los trabajadores afectados.

Finalmente, deberá referirse que la representación simple en el caso de más de diez actores del art. 19.3, se amplía ahora –aunque con condicionantes- a idéntico número de demandados.

### **3.4 Novedades en la participación del sindicato en las modalidades procesales**

#### **3.4.1 Una nueva modalidad procesal: la de impugnación de la certificación de capacidad representativa sindical**

El artículo 136 LRJS viene a cubrir un vacío normativo, creando una nueva modalidad procesal cuyo objeto es establecer el procedimiento de impugnación de los actos de expedición de certificaciones de la capacidad representativa de los sindicatos o de los resultados electorales por la oficina pública "ad hoc". Cabe indicar que anteriormente existía un larvado debate respecto a si el conocimiento de dichas certificaciones era un acto administrativo –y, por tanto, debía ser impugnado en sede contenciosa- o bien, por su vinculación con el proceso electoral, se trataba de una cuestión de la que debía conocer la jurisdicción social. De hecho son escasos los pronunciamientos sociales que

---

<sup>142</sup> .- Véase respecto a dicha innovación el comentario de SALINAS MOLINA, F.; "*Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: las veinte innovaciones esenciales*", ponencia presentada en las Jornadas del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO "*El futuro del Derecho del Trabajo en un mundo globalizado*", Alicante, 2011

<sup>143</sup> .- Indica FERNANDO SALINAS en *La intervención del sindicato...*: "*dejando aparte, la mejor defensa de intereses colectivos que puede alcanzarse a través de esta modalidad representativa (en cuanto que el Sindicato, como siempre que actúe en el proceso, salvo que lo sea en defensa de derechos o intereses privativos, debe asumir también en el concreto proceso su papel de representante y defensor de los derechos e intereses de los trabajadores en general), mediante ella se facilita la representación unitaria o sindical cuando, especialmente, la demanda indirectamente pueda afectar a todos o la mayor parte de trabajadores de una empresa, evitando citaciones personales a colectivos tan numerosos con las enormes dilaciones que suelen comportar y la problemática de su necesaria presencia en juicio y las consecuencias de su inasistencia*"

han abordado la cuestión y, cuando lo han hecho, no parece que la cuestión de la jurisdicción se haya planteado, al formularse la demanda bien bajo la modalidad de tutela de derechos fundamentales<sup>144</sup>, bien por la vía de conflicto colectivo<sup>145</sup>. En todo caso es ése un debate ya superado, en tanto que el orden laboral conoce ahora, tras el cambio normativo, en forma indubitada de dichos conflictos, con independencia de su naturaleza.

En esta nueva modalidad procesal ostentan legitimación activa "*el sindicato o sindicatos interesados*"; y, la pasiva, "*los demás sindicatos a los que afecte la declaración pretendida*"

### **3.4.2 El cambio más significativo: el papel del sindicato en el nuevo proceso de conflicto colectivo susceptible de ejecución individual**

El régimen de legitimación activa para formular conflictos colectivos (art. 154 LRJS, anterior art. 152 LPL) experimenta también algunos cambios, al incluirse, en primer lugar, la de "*las Administraciones públicas empleadoras incluidas en el ámbito del conflicto y los órganos de representación del personal laboral al servicio de las anteriores*". Se trata, obviamente, de cubrir el vacío legal –desde una perspectiva formal, en tanto que ese tipo de conflictos no habían generado problemas de interpretación– en relación a los empleados públicos laborales. Ahora bien, no deja de ser llamativo que en este supuesto se haya omitido cualquier referencia a los sindicatos, máxime si se tiene en cuenta que en el ámbito de las Administraciones públicas la representación de los trabajadores está generalmente más "sindicalizada" que en el sector de privado.

También se contempla la nueva legitimación activa (art. 154 e) LRJS) de "*las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional, siempre que reúnan el requisito de la letra a) anterior, así como las empresas para las que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas siempre que su ámbito de actuación sea al menos igual al del conflicto*". Como puede observarse, aquí sí se contempla al sindicato como sujeto actuante en el proceso, junto con las asociaciones de TRADE y –al margen de los problemas técnicos derivados del doble canal de representación de dicho colectivo– por aplicación del art. 3.1 LOLS.

Por otra parte, en el artículo 157, al regularse el contenido mínimo de la demanda se incluye ahora –en la tónica formalista que caracteriza la LRJS– que en ella deberá hacerse constar "*la designación concreta del demandado o demandados, con expresión del empresario, asociación empresarial, sindicato o representación unitaria a quienes afecten las pretensiones ejercitadas*"

---

<sup>144</sup> .- STS 27.01.2003

<sup>145</sup> .- Véase, por ejemplo, la STSJ Galicia de 16.01.2001

Sin embargo, en esta modalidad procesal aparece un nuevo tipo de conflicto colectivo, que sí afecta a la posición procesal del sindicato, especialmente en el trámite de ejecución de sentencias. Se trata de una especie de *"tertium genus"* entre las demandas individuales y de conflictos colectivos, que la ley caracteriza como los conflictos colectivos que afectan *"a un colectivo genérico susceptible de determinación individual"*<sup>146</sup>.

El encaje de esa nueva figura en el proceso ordinario de conflicto colectivo es compleja, al contemplarse singularidades variadas, como en el contenido de la demanda (art. 157.1 a) LRJS<sup>147</sup>), los efectos de la sentencia (art. 160.3<sup>148</sup>), etc.

Con todo, es en materia de ejecución de la sentencia estimatoria en la que los cambios son más significativos. Así, el art. 247 LRJS diseña el modelo de traslación de un fallo que afecta a personas indeterminadas al terreno de los derechos individuales<sup>149</sup>, siendo aquí dónde el papel del sindicato se refuerza extraordinariamente. Dicha ejecución singular se caracteriza por los siguientes aspectos conformadores:

- a) La legitimación activa la ostentan, conforme al apartado 1 de dicha norma *"en los conflictos de empresa o de ámbito inferior, el empresario y los representantes legales o sindicales de los trabajadores, y en los conflictos de ámbito superior a la empresa, las asociaciones patronales y los sindicatos afectados"* *"en nombre propio o en el de los afectados por el título ejecutivo"*. Es decir, se *"colectiviza"* la posibilidad de ejecución de ese tipo de conflictos, al menos desde la perspectiva de los trabajadores, en tanto que cuando el conflicto haya tenido un ámbito de

---

<sup>146</sup> .- Véase, al respecto, BODAS MARTÍN, R., op. cit.

<sup>147</sup> .- *"Cuando se formulen pretensiones de condena que aunque referidas a un colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas"*

<sup>148</sup> .- *"De ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Asimismo deberá contener, en su caso, la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente"*

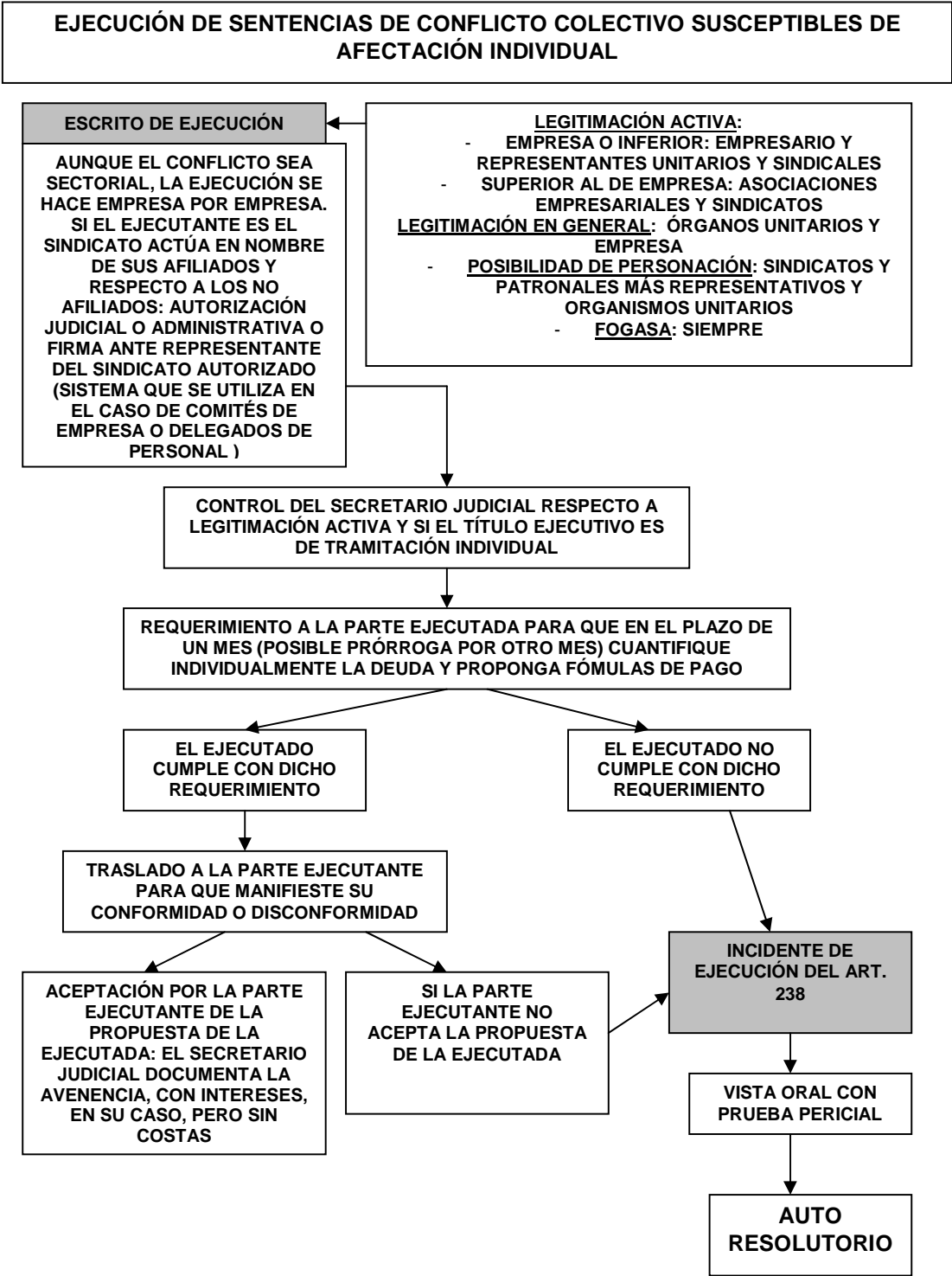
<sup>149</sup> .- A lo que refiere la Exposición de Motivos: *"Es también destacable en materia de ejecución, la extensión de los efectos de las sentencias en materia de conflicto colectivo, reforzando la eficacia real de las sentencias recaídas en este tipo de procesos, que podrá ir más allá de la mera interpretación o declaración con eficacia general de la nulidad o validez de normas convencionales o prácticas empresariales, para comprender la ejecución individualizada de los pronunciamientos susceptibles de tal determinación, con legitimación de los sujetos colectivos, no solamente en condenas con traducción económica sino incluso en procesos sobre movilidad geográfica o modificación sustancial de condiciones de trabajo de efectos colectivos u otras prácticas empresariales de posible desagregación en actuaciones individuales"*

empresa o inferior –pues así lo refiere la norma transcrita- al margen del empresario la titularidad de la ejecución la ostenta los organismos de tutela del interés colectivo; y cuándo el ámbito sea superior, los sindicatos y patronales. Sin embargo, cuando el conflicto sea superior al ámbito empresarial, la ejecución deberá efectuarse “empresa por empresa” por dichos organismos colectivos, cuando así proceda, al afirmarse expresamente así en el apartado i).

- b) A continuación se establecen una serie de reglas de legitimación en general, sin especificación de si se trata de activa o pasiva. Por una parte, se afirma que *“los órganos unitarios de la empresa contra la que se interponga la ejecución, así como la empresa frente a la que se inste la misma, estarán legitimados en este proceso de ejecución aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo”*. Se trata, desde mi punto de vista, de un redactado confuso que puede en cierta medida indiciar la posibilidad de ejecución en el ámbito empresarial de conflictos colectivos sectoriales –aunque ello contradiga la lógica hermenéutica del texto anteriormente transcrito-. Por otro lado, se indica que en todo caso *“los sindicatos más representativos y los representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores podrán personarse como partes en la ejecución, aunque no hayan sido parte en el procedimiento previo de constitución del título ejecutivo, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto”*. Y tiene legitimación plena en todo supuesto el FOGASA, que deberá ser siempre parte.
- c) La vía de intervención del sindicato en dicha ejecución se deriva a la figura del art. 20 respecto a las personas afiliadas. Y en cuanto a las no afiliadas se prevé la aportación de una autorización documentada *“ante cualquier órgano judicial o de mediación o conciliación social o ante la persona expresamente autorizada por el propio sindicato haciendo constar ésta bajo su responsabilidad la autenticidad de la firma del trabajador en la autorización efectuada en su presencia y acompañando los documentos de acreditación oportunos”*. Si quién insta la ejecución es el delegado de personal o el comité de empresa, deberá acudir a esta última vía de representación por firma.
- d) Tras la entrada en el juzgado del escrito de ejecución, el secretario judicial debe comprobar la legitimación activa del o los firmantes/s, así como si el título ejecutivo es de tramitación individual.
- e) Una vez hecho dicho trámite, sin que se observe ninguna particularidad respecto al régimen general de subsanaciones, *“requerirá a la parte ejecutada para que, tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno*

*de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago"*

- f) Si el ejecutado cumple dicho requerimiento, se dará traslado a la parte ejecutante para que dé su consentimiento o manifieste su disconformidad, respecto a los datos proporcionados la propuesta de pago. Dicho trámite deberá solventarse en el caso de un mes, que podrá prorrogarse por otro término igual si el supuesto es complejo.
- g) Si el ejecutante acepte en todo o en parte la propuesta del ejecutado, *"el secretario judicial documentará, en su caso, la avenencia en los extremos sobre los que exista conformidad, incluyéndose el abono de los intereses si procedieran, pero sin imposición de costas"*
- h) Por el contrario, si el ejecutado no cumple en todo o en parte con el requerimiento de cuantificación individual y propuesta de pago, o si la parte ejecutante no acepta, en todo o en parte, la propuesta, la tramitación del expediente seguirá por el trámite incidental del art. 238 (comparecencia resuelta por auto judicial)
- i) En la vista oral que se practique a raíz de dicho incidente executorio, *"las partes deberán aportar prueba pericial o de expertos, o la proposición de una prueba conjunta de dicha clase o encomendarle al órgano judicial el nombramiento de un perito o de un experto a tal fin"*. Y el juez o tribunal dictará autor *"en el que, previa resolución de las causas de oposición que hubiere formulado la parte ejecutada, resolverá si, según los datos, características y requisitos establecidos en el título ejecutivo, reconoce a los solicitantes como comprendidos en la condena y, en el caso de condena de cantidad, el importe líquido individualmente reconocido a su favor, dictándose, a continuación, la orden general de ejecución en los términos establecidos en esta Ley"*
- j) Dicho auto es susceptible de recurso de reposición, que no suspende la ejecución. Contra el mismo no cabe recurso posterior.
- k) Si existen empresas o trabajadores que no quieren acogerse a dicha modalidad de ejecución colectiva, deberán recurrir a interponer demandas individuales *"a través del proceso declarativo que corresponda"*.
- l) Dicha ejecución no se limita a las sentencias firmes de conflictos colectivos de interpretación o aplicación, sino que también se extiende a *"a los restantes títulos ejecutivos, judiciales o extrajudiciales, de naturaleza social, estimatorios de pretensión de condena y susceptibles de ejecución individual en los términos del apartado 3 del artículo 160, así como a las sentencias firmes u otros títulos ejecutivos sobre movilidad geográfica o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo"*



Por tanto, podrán plantearse conflictos colectivos que ya no se limiten a declaraciones genéricas de interpretación o aplicación, sino que tengan efectos directos en el ámbito contractual, siempre que los efectos de la sentencia puedan ser individualizados y se consignen en la demanda los datos necesarios para la posterior individualización, de tal

forma que si la sentencia recaída es estimatoria, tendrá eficacia una directa en el ámbito contractual. Y en ese caso podrá acudir a una vía ejecutiva colectiva, empresa por empresa, la titularidad de la cual la ostentan comités de empresa o sindicatos o empresa y patronales. El fin perseguido es claro y doble: de un lado evitar la retahíla de demandas individuales que siguen a las sentencias de conflicto colectivo; de otro, potenciar los instrumentos de tutela del interés colectivo. Se trata, sin duda, de una magnífica iniciativa, tanto desde la perspectiva del papel constitucional de sindicatos y organizaciones patronales, como mecanismo de evitar conflictividades innecesarias. Pese a ello, es evidente que en la práctica pueden aparecer claros problemas aplicativos, tanto respecto las dificultades de concreción de las cantidades individuales, como en cuanto la posibilidad que en sectores muy fragmentados aparezcan indudables dificultades de ejecución efectiva. Y, por otra parte, cabré indicar que la Ley no contempla ninguna singularidad respecto a cual debe ser el órgano judicial ejecutante. Parece lógico entender que el mismo se corresponderá con el que tuvo conocimiento del conflicto colectivo en instancia.

### **3.4.3 La tutela de derechos fundamentales**

En esta materia el primer cambio significativo apreciable se observa en el art. 2 f), en el que, a la hora de regular los límites de la jurisdicción social y enunciar al respecto la tutela de derechos fundamentales y otras libertades públicas, se incluye ahora una mención expresa a *“las controversias entre dos o más sindicatos, o entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños”*<sup>150</sup>.

Por otra parte, y ya en el terreno estricto de la regulación específica de esa modalidad procesal, debe indicarse que el art. 177.2 –en relación al art. 175,2 LPL- viene a introducir alguna modificación de orden menor en la figura del sindicato como coadyuvante. De

---

<sup>150</sup> .- Explica FERNANDO SALINAS, en *La intervención del sindicato...*, el porque de dicha inclusión: *“Se incluye en el PLrJS un nuevo inciso sobre las controversias intersindicales o entre sindicatos y patronales, para reflejar la jurisprudencia social que ha permitido estos litigios entre las distintas organizaciones sindicales y/o patronales (entre otras muchas, SSTS/iV 7-diciembre-2004 –recurso 173/2003, 17-febrero-2005 –recurso 17/2004, 3-febrero-2010 –rco 128/2008). Por otra parte, con la fórmula expresa relativa a la “responsabilidad por daños” se asume por el orden jurisdiccional social la competencia sobre este extremo resarcitorio, ya que de no establecerse de esta forma expresa pudiera entenderse que correspondía al conocimiento del orden jurisdiccional civil por aplicación de la clausula residual de competencia prevista en el art. 9.2 LoPJ (“Los Tribunales y Juzgados del orden civil conocerán, además de las materias que les son propias, de todas aquellas que no estén atribuidas a otro orden jurisdiccional”), y por analogía con lo que establece el Proyecto para la responsabilidad por los daños originados en el ámbito de las prestación de servicios contra el empresario o contra aquellos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, incluida la acción directa contra la aseguradora (arg. ex art. 2.b PLrJS)”*

esta manera, al margen de la legitimación en dicha condición de un nuevo sujeto, como es el caso de las entidades públicas o privadas entre cuyos fines se encuentre la promoción y defensa de los intereses legítimos afectados en supuestos de discriminación, se incluye dentro de las limitaciones procesales, la de personación (que se suma, por tanto, a la anterior continuación del proceso y acceso al recurso). A lo que cabe añadir que –como era lógico por otra parte- la voluntad condicionante del acceso del coadyuvante ya no es la “de las partes principales”, sino la “del trabajador perjudicado”.

Llama la atención con todo, que la LRJS siga insistiendo en la figura formal del coadyuvante, que, como tal, ha desaparecido prácticamente del resto de normas procesales, siendo sustituida por la intervención adhesiva simple, entre otras<sup>151</sup>, de tal forma que fue abrogada por la LRJCA<sup>152</sup>. La LEC no la contempla como tal, haciendo referencia en el art. 13 a la “intervención de sujetos originariamente no demandantes ni demandados”, reconociendo la posibilidad de intervención en el proceso, mientras éste se encuentre pendiente, de cualquier justiciable que “acredite tener interés directo y legítimo en el resultado del pleito”. De ahí que la doctrina califique actualmente la antigua coadyuvancia como “intervención adhesiva simple”<sup>153</sup>. Sin embargo, la mentada figura sí permite que dicha parte sobrevenida siga con el pleito, aunque la inicial se aparte del mismo por cualquiera de las vías legales.

Respecto a la prohibición de personación sin el acuerdo de la víctima, cabrá referir que, en definitiva, se trata de una concreción –de ámbito más amplio- de las Directivas antidiscriminatorias, que –como se ha visto anteriormente- prevén expresamente la autorización de la persona afectada (aunque en relación a una intervención procesal más cercana a la legitimación por sustitución, que a la coadyuvancia<sup>154</sup>) Por otra parte, la

---

<sup>151</sup> .- Véase, en ese sentido, la citada STS 19.04.2011, previamente citada.

<sup>152</sup> .- Se afirma en la Exposición de Motivos de dicha LRJCA “*En particular, carece de sentido mantener la figura del coadyuvante, cuando ninguna diferencia hay ya entre la legitimación por derecho subjetivo y por interés legítimo*”

<sup>153</sup> .- Vid. GONZALEZ PILLADO, E. y GRANDE SEARA, P., op. cit. En sentido similar la STS –Sala Primera- de 03.12.2004 -\_RJ 2004\7564 -: “*La intervención adhesiva del coadyuvante en lo civil, queda definida por estas notas esenciales: no le asiste la facultad de promover el juicio; ha de aceptar el resultado del proceso hasta el momento de su intervención, con efectos preclusivos para él; puede ayudar la gestión del litigante a quién se adhiera, contribuyendo al éxito de sus propios medios de defensa, o utilizando, en provecho común, aquellos de que esté especialmente asistido; y, por obra de su intervención, queda vinculado a la resolución del proceso, no sólo con la parte a cuyos fines coadyuvó, sino también en relación con la contraria*”

<sup>154</sup> .- Sin duda, podrá entenderse que dicha adición obedece a la implementación de las Directivas antidiscriminatorias. Sin embargo, debe reiterarse que de las mismas no se deriva forzosamente la figura de coadyuvancia, sino la de legitimación por sustitución (“*Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o*

limitación del sujeto decisorio –el trabajador perjudicado- no deja de ser lógico, en tanto que en la mayoría de procesos son los asalariados los que formulan la demanda frente a las empresas, de tal forma que ningún sentido tenía dotar de competencias respecto a la intervención del coadyuvante a una mercantil acusada de infracción de derechos fundamentales, como podía desprenderse de la lectura formal del texto del art. 175.2 LPL. Ahora bien, cabrá reseñar que en supuestos específicos el agente infractor de derechos fundamentales puede ser el trabajador –bien, sea la parte actora la empresa, bien un tercero u otro trabajador-, de tal forma que en estos casos el texto legal parece impedir la intervención del sindicato como coadyuvante.

#### **3.4.4 Otros aspectos en las modalidades procesales afectados por la LRJS**

Por lo que hace a los cambios que afectan a las peculiaridades de legitimación en otras modalidades procesales cabrá indicar que son de índole menor, y básicamente pueden ser resumidas en dos:

- En los procesos relativos a la impugnación de resoluciones administrativas que denieguen el depósito de estatutos de sindicatos y patronales (actual art. 167, art. 165 LPL) se prevé la condición de parte de la Administración pública a la que esté adscrita la oficina de depósito de estatutos autora de la resolución impugnada. Aunque la Ley se limita a reconocer la condición de parte (como hacía la LPL y sigue haciendo la LRJS respecto al Ministerio Fiscal), parece claro que la legitimación es pasiva (en tanto que es el organismo que dicta la resolución que se impugna)
- Por otra parte, en la nueva modalidad procesal de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de seguridad social excluidos los prestacionales, se contempla en el régimen de medidas cautelares del art. 152 la legitimación la representación sindical de los trabajadores –junto con la unitaria y la de las personas afectadas- para solicitar el alzamiento, mantenimiento o adopción de la medida, en procedimientos de impugnación de resoluciones de la autoridad laboral sobre paralización de trabajos por riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud.

#### **3.5 La intervención del sindicato en el nuevo RCUD en infracción de ley**

Como es sabido uno de los rasgos más característicos del nuevo modelo procesal que diseña la LRJS es la determinación de nuevos ámbitos en el Recurso de Casación para la Unificación de la Doctrina, por un lado, permitiendo la invocación a dichos efectos de la doctrina del TC, del TJUE o de "*órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España*"; por otro, con el resurgimiento del extinto –desde 1990- recurso de casación en interés de Ley, que se reconvierte ahora en un RCUD singular. Es en este último tipo de

---

*en su apoyo, y con su autorización..."): es decir, se puede sustituir al demandante o se puede actuar en apoyo del mismo (que es la figura del coadyuvante)*

nuevo RCUD en e que la LRJS viene a reconocer una cierta intervención del sindicato. En efecto, conforme al art. 219.3 LRJS puede interponer este recurso el Ministerio Fiscal *"en su función de defensa de la legalidad"*. Dicha función, la puede ejercer de oficio pero también a instancias de instituciones de defensa del interés colectivo como *"sindicatos, organizaciones empresariales (y), asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes"*, así como de *"entidades públicas que, por las competencias que tengan atribuidas"*, siempre que en todos esos casos de legitimación para solicitar *"ostenten interés legítimo en la unidad jurisprudencial sobre la cuestión litigiosa"*.

La diferencia del modelo tradicional de RCUD es que aquí –por la lógica tradicional del recurso en interés de ley- prima el *"ius constitutionis"* por encima del *"ius litigatoris"*, es decir, su objeto pasa esencialmente por la fijación de la doctrina correcta, de tal forma que, salvo petición expresa de las partes y decisión de aceptación por la fiscalía, la sentencia que recaiga no tendrá afectación en las situaciones jurídicas particulares de las partes en la suplicación. En todo caso, cabrá indicar que dicha posibilidad de recurso no es universal, sino que queda constreñida a los siguientes supuestos: a) cuando *"se hayan dictado pronunciamientos distintos por los Tribunales Superiores de Justicia, en interpretación de unas mismas normas sustantivas o procesales y en circunstancias sustancialmente iguales"* –lo que, en definitiva, conforma la lógica del RCUD, pero con efectos sobre las partes-; b) *"cuando se constate la dificultad de que la cuestión pueda acceder a unificación de doctrina según los requisitos ordinariamente exigidos"*; y c) *"cuando las normas cuestionadas por parte de los Tribunales del orden social sean de reciente vigencia o aplicación, por llevar menos de cinco años en vigor en el momento de haberse iniciado el proceso en primera instancia, y no existieran aún resoluciones suficientes e idóneas sobre todas las cuestiones discutidas que cumplieran los requisitos exigidos"*.

Pues bien, como acaba de referirse los sindicatos y patronales tienen un papel incentivador al Ministerio Fiscal para que interponga el RCUD, limitándose la Ley a exigir un genérico *"interés legítimo en la unidad jurisprudencial sobre la cuestión litigiosa"*.

### **3.6 Gratuidad y recursos**

Las dudas que en este punto devenían del olvido en la materia de la LPL y la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita –al margen de la doctrina casacional y de suplicación ya analizada en el anterior epígrafe 2.7- quedan ahora solventadas –en forma reiterada- en la LRJS.

Así, conforme al art. 20.4 *"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", lo que se reitera posteriormente en los arts. 229.4<sup>155</sup> y 235.1<sup>156</sup>. Por tanto, se reconoce al sindicato tanto la exención de depósitos y consignaciones y de costas en cualquier tipo de actuación procesal social –ergo, cabe entender que también cuando actúa como empleador-, como el beneficio de justicia gratuita cuando actúe en defensa del interés colectivo, lo que viene a eliminar cualquier duda aplicativa al respecto<sup>157</sup>.

Una lógica similar es apreciable en el art. 79.1 LRJS exonerando al sindicato –y a las asociaciones de TRADES- de la prestación de cauciones, garantías e indemnizaciones en el supuesto de medidas cautelares<sup>158</sup>.

### **3.7 El nuevo papel del sindicato en la ejecución**

El artículo 17.2 LRJS, ya analizado, no se limita a ampliar la legitimación del sindicato en el proceso declarativo. También regula la misma en procesos ejecutivos en defensa de intereses colectivos, considerando por tales "los tendentes a la conservación de la empresa y a la defensa de los puestos de trabajo", lo que parece excluir otros supuestos ajenos a los mentados parámetros, como en parte había sido ya establecido por la

---

<sup>155</sup> .- *"El Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, así como las entidades de derecho público reguladas por su normativa específica y los órganos constitucionales, estarán exentos de la obligación de constituir los depósitos, cauciones, consignaciones o cualquier otro tipo de garantía previsto en las leyes. Los sindicatos y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita quedarán exentos de constituir el depósito referido y las consignaciones que para recurrir vienen exigidas en esta Ley"*

<sup>156</sup> .- *"La sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social".* Debe advertirse que dicha norma fue una de las pocas que experimentó un cambio –precisamente en relación a las costas para los sindicatos- en su tramitación en el Senado, sin que, finalmente, el cambio propuesto por éste prosperara en el Parlamento.

<sup>157</sup> .- Cabe referir, en este sentido, que la Exposición de Motivos de la LRJS refiere: *"Cabe destacar por otra parte la exención expresa que se hace a favor de los sindicatos de efectuar depósitos y consignaciones en sus actuaciones ante el orden social. Existía el riesgo de que, en ausencia de concreta indicación legal, se pudiera cuestionar para los titulares de las acciones colectivas en defensa de los intereses de los trabajadores, la exención de depósitos y consignaciones en los recursos de reposición y en otros distintos de los de suplicación y casación. Se favorece así la intervención colectiva sindical que, en un plano de economía de recursos, hace innecesarios múltiples y costosos procesos individuales"*

<sup>158</sup> .- *"Los trabajadores y beneficiarios de prestaciones de Seguridad Social y los sindicatos, en cuanto ostentan la representación colectiva de sus intereses, así como las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, estarán exentos de la prestación de cauciones, garantías e indemnizaciones relacionadas con las medidas cautelares que pudieran acordarse"*

doctrina constitucional. Por tanto, el sindicato tendrá legitimación de intervención en las ejecuciones, aunque limitada a una especie de tutela de la conservación del empleo<sup>159</sup>. Por otra parte, la previsión contenida en el anterior art. 250 LPL –actual, 252 LRJS- en relación a la notificación de autos de despacho de ejecución y resoluciones de embargos a los “representantes legales” de los trabajadores a fin de que puedan comparecer en el proceso, se aclara ahora en forma significativa, haciendo mención tanto a los representantes unitarios como a los sindicales. Por tanto –aunque en puridad el anterior texto no lo negaba- se está reconociendo el acceso al proceso ejecutivo de las secciones sindicales<sup>160</sup>.

La importancia de ambas normas es obvia, en tanto que –por un lado- se potencia el conocimiento de la ejecución o el embargo por la sección sindical y su capacidad de intervención. De otro, se reconoce la plena legitimación del sindicato como tal en el proceso ejecutivo –lo que viene, de alguna manera, a matizar la doctrina de la STC 171/2002-, aunque –como se ha visto- con limitación finalista al mantenimiento del empleo. En todo caso, cabrá reseñarse que por la estructura del art. 17.2 para esa intervención del sindicato es precisa la concurrencia de las notas de implantación del mismo y de conexión de objeto.

#### **4. Unas breves conclusiones**

No me extenderé en demasía en este último epígrafe, en tanto que el colofón de las previas reflexiones ya es observable en el texto previo.

Así, cabrá indicar que en la legislación procesal laboral vigente desde el actual modelo constitucional ha sido poco permeable al sindicato, al que –en buena medida- ha considerado como un “extraño”. Las razones de esa anomia obedecen al mantenimiento de las inercias del franquismo –por su heteronomía y negación del conflicto social-, que no finalizaron con la transición. En otras palabras: el legislador a partir de ese momento histórico no quiso conectar con la evolución democrática anterior al franquismo, bien a través de mecanismos de intervención en el ámbito jurisdiccional del sindicato, bien a través de la instauración de sistemas autónomos de composición del conflicto colectivo y

---

<sup>159</sup> .- Conforme a la Exposición de Motivos de la LRJS: *“La Ley refuerza, por otra parte, la legitimación de los sindicatos con implantación en el ámbito del conflicto para la defensa de los intereses colectivos conforme a la doctrina constitucional, destacando que, en la fase de ejecución, ese interés debe estar referido esencialmente al mantenimiento de la actividad y a la conservación de los puestos de trabajo”*

<sup>160</sup> .- Señala SALINAS MOLINA, F., *La intervención del sindicato...”: “La intervención sindical en la ejecución laboral en el plano colectivo es plenamente defendible, entiendo, cuando a través de la misma pretendan hacerse valer intereses colectivos, especialmente vinculados en este ámbito a los principios de “conservación de la empresa” y de “conservación de los puestos de trabajo y de las condiciones de empleo” y más evidenciables cuando se trata de ejecuciones plurales”*

de las divergencias surgidas en la negociación y el conflicto. Y ésta es una evidente singularidad respecto al ordenamiento de otros países con sistemas jurídicos similares.

Aún hoy las partes pueden acudir a un juez para que les diga qué quisieron decir cuando firmaron el contrato que supone el convenio colectivo, lo que constituye el ejemplo máximo de la cultura de la ajenidad en la composición del conflicto.

Ciertamente, y "desde abajo" los agentes sociales han ido creando mecanismos solutorios de solución de los conflictos colectivos, sin invadir –por obvios motivos de constitucionalidad- el ámbito jurisdiccional. Sin embargo, no han contado con la complacencia del legislador, que prácticamente –y salvo intervenciones puntuales- ha obviado la regulación de los sistemas extrajudiciales de solución de los conflictos. No es hasta hace poco más de un año en que se ha producido una legislación expansiva al respecto, pero no tanto con la finalidad de dar una regulación omnicompreensiva de esa autonomía solutoria, sino a efectos de limitar la intervención judicial de los mecanismos de flexibilidad contractual y de salida.

La Ley de Procedimiento Laboral –en relación a la LBPL y, por tanto, cuando el modelo democrático llevaba ya más de una década de funcionamiento- supuso un cierto reconocimiento del sindicato en el proceso. Sin embargo, la opción del legislador no pasó por adaptar la ley de ritos laboral a la necesaria intervención democrática del sindicato, sino por pequeños cambios en las instituciones tradicionales para permitir (casi con carácter graciable) dicha intervención. En otras palabras, no existió un cambio de cultura procesal, sino una serie de adaptaciones de índole menor. Esa falta de visión global conllevó que el papel procesal del sindicato fuera confuso, al reconocérsele una legitimación procesal en defensa del interés colectivo indeterminada y llena de vacíos de contenido, que fue cubierta contradictoriamente por la jurisprudencia (e, incluso, la propia doctrina constitucional) Por otra parte, se reconoció un papel de representación procesal de sus afiliados que, en la práctica, no ha tenido una incidencia significativa. Asimismo, se reguló en forma dispersa una serie de legitimaciones procesales de las organizaciones profesionales sin una lógica común y omnicompreensiva. Y, finalmente, el papel de coadyuvante restó indeterminado y sólo reconocido en la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales. Probablemente, una muestra clara de esa tendencia sea el total desconocimiento del sindicato en materias de costas procesales, depósitos y consignaciones, que tuvo que ser suplida –también con contradicciones por la jurisprudencia-

Es más, cuando –ya en el presente milenio- nuestra legislación tuvo que adaptarse a la normativa comunitaria (las Directivas antidiscriminación) el legislador optó por una regulación contradictoria, confusa e incompleta, negándose a reconocer la figura de la sustitución procesal.

La LRJS ha significado un cambio en ese panorama, en tanto que ha sindicalizado más el proceso laboral. La tendencia subyacente en la nueva norma puede resumirse en los siguientes trazos:

- Mayor "sindicalización" del procedimiento a través de la instauración de medidas novedosas. Así, reconociendo el papel activo del sindicato en la ejecución de los nuevos conflictos colectivos susceptible de ejecución individual; o en papel de incentivación del nuevo recurso de casación para la unificación de la doctrina en interés de ley; o en la nueva regulación del sistema de justicia gratuita, depósitos y consignaciones; o en las nuevas legitimaciones –limitadas- en el proceso ejecutivo.
- La segunda tendencia destacable es la reconfiguración de los mecanismos de participación del sindicato procedentes de la LPL, a partir de la doctrina constitucional y casacional, como es el caso del art. 17.2. Sin embargo, los límites de esa concreta legitimación no eran nítidos antes, y la Ley no aporta elementos novedosos y clarificadores al respecto. Por el contrario, se generan nuevas dudas aplicativas en aspectos como la legitimación para la intervención en procesos de conflicto colectivo en supuestos de discriminación y respecto los nuevos límites de intervención en los procesos sobre las nuevas competencias procedentes del orden contencioso-administrativo.
- Por otro lado, se ha venido a reconocer la sección sindical como agente procesal, bien sea través de la representación en aquellos casos en los que concurren "*intereses genéricos del colectivo laboral correspondiente*", bien a través de la notificación y condición de parte en el proceso ejecutivo o bien en la adopción de medidas cautelares en los supuestos de procedimientos de impugnación de resoluciones de la autoridad laboral sobre paralización de trabajos por riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud.
- Y, finalmente, hallaremos otros cambios de menor calado. Como la adaptación de la representación de los TRADES en el art. 20 y en el art. 154, o la inclusión de funcionarios y personal estatutario –en los contados supuestos en que puede conocer la jurisdicción social- en la representación de afiliados, o las pequeñas modificaciones que se producen en algunas modalidades procesales.

Sin duda que la LRJS es una buena norma, tanto por su calidad, como por sus objetivos. Sin embargo, habrá que reseñar que el legislador ha partido del apriorismo de que la LPL era una Ley útil y eficaz y, que por tanto, no debía ser sustancialmente modificada, sino simplemente adaptada (a diferencia de otras leyes procesales anteriores)<sup>161</sup>. Grosso modo es una conclusión que comparto. Ahora bien, hay aspectos en los que me parece criticable que no se haya optado por un cambio más radical. Y uno de ellos, sin duda el más destacado, es el papel del sindicato en el proceso. Aquí hubiera sido necesario por

---

<sup>161</sup> .- Véase SALINAS MOLINA, F. y FOLGUERA CRESPO, J.; "*La nueva Ley de la Jurisdicción Social. El juez social garante de los derechos fundamentales en las relaciones laborales*"; Iuris núm. 165: [http://www.revistaiuris.com/ver\\_pdf.asp?idArt=66142](http://www.revistaiuris.com/ver_pdf.asp?idArt=66142) Y, de los mismos autores "*Jurisdicción social integral y modernización del proceso laboral. El proyecto de Ley de la Jurisdicción Social*"; RL 9/2011

pura sanidad democrática un sensible cambio de orientación de la norma procesal, a fin de regular una participación más significativa del mismo, reconociendo en el ámbito foral la importancia que el mismo tiene, como sujeto destacado, tanto en la sociedad como en nuestro modelo constitucional. No se trataba de darle más competencias –aunque, bienvenidas sean- sino de resituar la lógica procesal laboral, rompiendo la disincronía que aparece al respecto con el derecho social sustantivo, en el que el sindicato es algo más – mucho más- que un sujeto interviniente.

Nada hubiera impedido –más bien todo lo contrario, desde el punto de vista constitucional- el reconocimiento de una mayor legitimación del sindicato, incluso en supuestos individuales. No está de más recordar que, además de los distintos grados de legitimación y de la mera representación, nuestro ordenamiento permite también la tanta veces referida legitimación por sustitución: e, incluso, se ha venido formalmente a reconocer la figura del “amicus curiae” (por tanto, la posibilidad de intervención de terceros en el proceso, sin condición de parte, asesorando y colaborando con el tribunal a la hora de resolver las controversias que puedan suscitarse<sup>162</sup>), en el art. 15 bis LEC<sup>163</sup>, tras la reforma de la Ley 15/2007... aunque limitada a “la Comisión Europea, la Comisión Nacional de la Competencia y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias” (es decir, que los órganos de defensa de la libre competencia sí pueden intervenir libremente en los pleitos en que se discuta dicha cuestión, pero sin embargo, una posibilidad similar no está expresamente reconocida al sindicato) Y también cabría invocar la posibilidad de extender expresamente la intervención adhesiva simple –de hecho, la coadyuvancia- a otros supuestos, además de la tutela de derechos fundamentales.

---

<sup>162</sup> .- Véase CASADO ROMÁN, J.; “Estudio del artículo 15 bis de la Ley de Enjuiciamiento Civil: el amicus curiae”; La Ley 02.12.2009

<sup>163</sup> .- “1. La Comisión Europea, la Comisión Nacional de la Competencia y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias podrán intervenir, sin tener la condición de parte, por propia iniciativa o a instancia del órgano judicial, mediante la aportación de información o presentación de observaciones escritas sobre cuestiones relativas a la aplicación de los artículos 81 y 82 del Tratado de la Comunidad Europea o los artículos 1 y 2 de la Ley de Defensa de la Competencia. Con la venia del correspondiente órgano judicial, podrán presentar también observaciones verbales. A estos efectos, podrán solicitar al órgano jurisdiccional competente que les remita o haga remitir todos los documentos necesarios para realizar una valoración del asunto de que se trate.

La aportación de información no alcanzará a los datos o documentos obtenidos en el ámbito de las circunstancias de aplicación de la exención o reducción del importe de las multas previstas en los artículos 65 y 66 de la Ley de Defensa de la Competencia.

2. La Comisión Europea, la Comisión Nacional de la Competencia y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas aportarán la información o presentarán las observaciones previstas en el número anterior diez días antes de la celebración del acto del juicio a que se refiere el artículo 433 de esta Ley o dentro del plazo de oposición o impugnación del recurso interpuesto”

Ese cambio de cultura procesal no es observable en la LRJS, pese a la bondad de sus intenciones al respecto. Con todo, no está de más agradecer públicamente que se haya dotado de más competencias al sindicato, en unos tiempos difíciles para el mismo. En unos tiempos en los que sectores ideológicos y mediáticos muy potentes pretenden romper la espina dorsal de la civilidad democrática, negando que la igualdad sea un valor social y negando los valores republicanos de la Ilustración. Y es obvio que el sindicato es, por definición, un agente esencial para lograr la igualdad sustantiva que proclama nuestra Constitución.

*Malos tiempos para la lírica*, como el título del poema de Brecht, que finaliza: "En mí combaten// el entusiasmo por el manzano en flor/ y el horror por los discursos del pintor de brocha gorda/ Pero sólo esto último/ me impulsa a escribir"

Habría que agradecer a la LRJS que haya omitido los espurios intereses de tanto pintor de brocha gorda neoliberal y se halla entusiasmado –aunque sea un poco– por el sueño de los manzanos en flor. Aunque, quizás, los nuevos gobernantes se vean impelidos en tiempos cercanos a dar una capa de pintura oscura a nuestra ley procesal, mientras desmantelan el jardín de la civilidad democrática. O, al menos, ese es el dictado de los ignotos mercados.

Barcelona, gener de 2012

[Ir a inicio](#)

**Despido disciplinario por uso incorrecto de ordenador . Ilícitud de la prueba consistente en el examen de los contenidos que revela el programa espía. No existe tal ilicitud cuando existe de antemano una prohibición absoluta respecto del uso para fines personales. No se contradice la doctrina de nuestras sentencias de 26/9/07 (rcud 966/06) y de 8/3/11 (rcud 1826/10). Voto particular**

**SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO –UNIFICACIÓN DE DOCTRINA- de 6 de octubre de 2011**

**PONENTE: Excmo. Sr. SOUTO PRIETO**

**LOCALIZACIÓN <http://www.poderjudicial.es/search/index.jsp> N° ROJ STS 8980/2011**

**Fundamentos**

---

**PRIMERO.-** Según el relato fáctico de la sentencia recurrida, el 23 de enero de enero de 2009 la empresa demandada entregó a todos los trabajadores una carta que la actora recibió y firmó en la que se comunicaba que quedaba terminantemente prohibido el uso de medios de la empresa (ordenadores, móviles, internet, etc.) para fines propios tanto dentro como fuera del horario de trabajo. A finales del mes enero decidió hacer una comprobación sobre el uso de sus medios de trabajo para lo que procedió a la motorización de los ordenadores de la demandante y de otra trabajadora, encargándose de la instalación del "software" de monitorización el hermano de la administradora, interviniendo también otro trabajador de la empresa, al objeto de captar las pantallas a las que accedía la trabajadora para su posterior visualización. Se trataba de un sistema "pasivo" poco agresivo que no permitía acceder a los archivos del ordenador que están protegidos por contraseñas de cada uno de los usuarios. El 13 de febrero de 2006 se procedió a visualizar el proceso de monitorización del ordenador de la demandante en presencia de ésta, de las dos personas que habían procedido a la monitorización, de representantes de la empresa y de los trabajadores y de otros dos trabajadores, firmando los comparecientes el acta levantada al efecto, con excepción de la actora. En el hecho probado quinto se mencionan las visitas a internet y las pantallas capturadas por sistema instalado.

La sentencia recurrida entiende que la prueba que ha servido para acreditar la causa del despido se ha obtenido de forma lícita y ello aunque el "software" espía se instaló sin darlo a conocer expresamente a la actora, por cuanto existía previamente una prohibición absoluta de usar el ordenador para fines ajenos a la actividad laboral; valora la sentencia que se trataba de un sistema pasivo o poco agresivo, que capturaba lo que estaba en pantalla pero que no invadía la intimidad de la trabajadora, toda vez que la contraseña usada por ella impedía el acceso a sus archivos.

Recorre la actora en casación para la unificación de doctrina, planteando dos puntos o materias de contradicción; el primero sobre el alcance y la forma del control empresarial sobre el uso del ordenador por la trabajadora y el segundo en relación con la gravedad de la falta imputada.

**SEGUNDO.-** Respecto de la primera cuestión, Se propone de contraste la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 18 de enero de 2007. En ese caso la empresa demandada informó a sus tres trabajadores que iba a instalar un sistema de control en los ordenadores de la empresa respecto al uso de internet y a los pocos días llegó un perito a la empresa que en presencia de los trabajadores instaló en la oficina un aparato que conectó a los tres ordenadores y a la vista de los resultados obtenidos la empresa notificó al actor su despido disciplinario por haber usado el ordenador para fines exclusivamente particulares. La sentencia de contraste entiende que la empresa se excedió en el control del ordenador utilizado por el trabajador por lo que carece de toda eficacia probatoria y termina declarando improcedente el despido. También en este caso la empresa advirtió previamente a los trabajadores de la instalación del sistema de control y en ese aspecto la sentencia de contraste dice que, efectivamente, la empresa actuó con transparencia. Donde la sentencia aprecia la extralimitación empresarial es en el resultado de los datos obtenidos, respecto a los que se remite a la documental que da por reproducida (hecho probado 13º). La extralimitación la aprecia en el hecho de que "la recogida de datos no se limitaba a hacer una estadística de los accesos a internet que no fueran los oficiales de la página -Credit Services- (la empresa demandada) sino que especificaba asimismo los recursos de internet solicitados (páginas web, gráficos, fotografías. . . etc.) y tal acopio de datos, en la medida en que entrañaba un control sistemático de los sitios visitados así como de su frecuencia, tiempo de conexión y navegación permiten reconstruir aspectos subjetivos relativos a la intimidad del trabajador". A la sentencia le "llama la atención que se hayan eludido los controles preventivos. . . . mediante la instalación de advertencias

---

automáticas o filtros que impidiesen visitar las páginas o lugares no autorizados o incluso se pudo instalar un control meramente estadístico relativo al tiempo de conexión a los sitios no autorizados. . . ." La sentencia de contraste considera adecuada únicamente la confección de un listado de los accesos a internet que no estuvieran permitidos y el tiempo invertido en ello, pero entiende que un mayor grado de especificación relativo a estos accesos no permitidos suponen una extralimitación empresarial. Y en este punto podría existir contradicción con la sentencia recurrida, donde en el hecho probado quinto se mencionan las visitas a internet y las pantallas capturadas por sistema instalado, acreditándose el envío de datos acerca de productos, clientes y proveedores no relacionados con los trabajos que tenía asignados, envío de fotos de la colección de manteletas de la temporada en curso, muy valiosas para la empresa, sin que la sentencia recurrida considere que el acceso al contenido de esas visitas supongan una extralimitación de la empresa en su tarea de control.

Es cierto que en la sentencia de contraste se valora en su quinto fundamento el hecho de que el perito trasladó el ordenador fuera de la empresa, a su propia oficina, y allí procedió al filtrado de los ficheros sin que se hallara presente ningún trabajador de la empresa, mientras que en la sentencia recurrida la visualización del proceso de monitorización se hizo en la empresa y en presencia de la actora y de los representantes de la empresa y de los trabajadores. La sentencia de contraste valora esta circunstancia pero lo hace como reforzando la decisión ya tomada en base a los razonamientos anteriores relativos al exceso que supone el control de los sitios visitados mas allá de su simple relación, que se presenta como el elemento decisorio de la sentencia.

**TERCERO.-** En relación con la gravedad de la falta se propone de contraste las entencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 12 de enero de 2010 que declara improcedente el despido del actor, producido como consecuencia del uso incorrecto del ordenador de la empresa, en un supuesto en el que también estaba expresamente prohibido para fines que no fuera exclusivamente profesionales. En ese caso el actor entregó el ordenador portátil a un técnico informático de la empresa solicitando que se lo revisase porque aparecían avisos de virus. Al realizar las operaciones oportunas se comprobó que el ordenador estaba infectado por un virus como consecuencia del acceso del demandante a páginas de internet no relacionadas con su actividad profesional, algunas de ellas de contenido pornográfico. La contradicción es inexistente en este punto al ser distintos los supuestos de hecho enjuiciados, pues son distintas las imputaciones que se hacen a los trabajadores y la conducta de los mismos. En la sentencia recurrida la actora -entre otras visitas- había remitido fotos de manteletas de la temporada en curso, muy valiosas para la empresa y sin estar autorizada a ello y además se acredita venía dedicando a las actividades ajenas a su trabajo aproximadamente 100 minutos al día. En cambio, en la sentencia de contraste no consta el tiempo de dedicación y no hay mayor concreción de las visitas realizadas, salvo que algunas eran de contenido pornográfico. Además en la sentencia de contraste lo que se imputa al trabajador en la carta de despido el haber puesto en peligro el buen funcionamiento de la red interna.

**CUARTO.-** Procede entrar en el fondo del único tema en el que se aprecia la contradicción, y a este respecto, se alega la infracción del art. 90.1 de la LPL en relación con el art. 18 ET y la "normativa estatal y comunitaria reguladora del poder empresarial del control sobre los medios electrónicos", la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos -sin más precisiones- y la Ley Orgánica 1/1982 -sin más precisiones-, la Directiva 1995/46 -sin más precisiones- y la STC 186/2000. Lo único que se dice para fundar tantas infracciones es que el control utilizado se ha aplicado "al margen de límites constitucionalmente establecidos" y "en contravención de lo recogido en el art. 18 ET". Luego se alude a la

---

necesidad de que "la empresa emplee medidas que supongan una menor injerencia en la privacidad" que el programa espía y se reitera la necesidad de cumplir las garantías del art. 18 ET.

La recurrente no hace cuestión de la falta de advertencia expresa a la actora de la instalación del "software" de monitorización, por lo que la censura tiene que ceñirse a la denuncia por el exceso de la utilización de un programa espía y a la alegación de que se han incumplido las garantías del art. 18 ET.

A este respecto es necesario partir de lo dispuesto en el art. 20 ET,-no del art. 18- es decir: el derecho de dirección del empresario, que tiene la titularidad del medio de trabajo utilizado (en este caso un ordenador ) para imponer lícitamente al trabajador la obligación de realizar el trabajo convenido dentro del marco de diligencia y colaboración establecidos legal o convencionalmente y el sometimiento a las órdenes o instrucciones que el empresario imparta al respecto dentro de tales facultades, conforme a las exigencias de la buena fe y, consecuentemente, la facultad empresarial para vigilar y controlar el cumplimiento de tales obligaciones por parte del trabajador, siempre con el respeto debido a la dignidad humana de éste.

El conflicto surgirá, pues, si las órdenes del empresario sobre la utilización del ordenador - propiedad del empresario-, o si las instrucciones del empresario al respecto -en su caso la inexistencia de tales instrucciones- permitiesen entender, de acuerdo con ciertos usos sociales, que existía una situación de tolerancia para un uso personal moderado de tales medios informáticos, en cuyo caso existiría una "expectativa razonable de confidencialidad" para el trabajador por el uso irregular, aparentemente tolerado, con la consiguiente restricción de la facultad de control empresarial, que quedaría limitada al examen imprescindible para comprobar que el medio informático había sido utilizado para usos distintos de los de su cometido laboral.

Sólo si hay un derecho que pueda ser lesionado habrá un conflicto entre este derecho y las facultades de control del empresario, que, a su vez, pueden conectarse con la libertad de empresa, el derecho de propiedad y la posición empresarial en el contrato de trabajo. La cuestión clave -admitida la facultad de control del empresario y la licitud de una prohibición absoluta de los usos personales- consiste en determinar si existe o no un derecho del trabajador a que se respete su intimidad cuando, en contra de la prohibición del empresario o con una advertencia expresa o implícita de control, utiliza el ordenador para fines personales.

La respuesta parece clara: si no hay derecho a utilizar el ordenador para usos personales, no habrá tampoco derecho para hacerlo en unas condiciones que impongan un respeto a la intimidad o al secreto de las comunicaciones, porque, al no existir una situación de tolerancia del uso personal, tampoco existe ya una expectativa razonable de intimidad y porque, si el uso personal es ilícito, no puede exigirse al empresario que lo soporte y que además se abstenga de controlarlo.

En el caso del uso personal de los medios informáticos de la empresa no puede existir un conflicto de derechos cuando hay una prohibición válida. La prohibición absoluta podría no ser válida si, por ejemplo, el convenio colectivo reconoce el derecho a un uso personal de ese uso. La prohibición determina que ya no exista una situación de tolerancia con el uso personal del ordenador y que tampoco exista lógicamente una "expectativa razonable de confidencialidad". En estas condiciones el trabajador afectado sabe que su acción de utilizar para fines personales el ordenador no es correcta y sabe también que está utilizando un medio que, al estar lícitamente sometido a la vigilancia de otro, ya no constituye un ámbito protegido para su intimidad. La doctrina científica, habla de los actos de disposición que voluntariamente bajan las barreras de la intimidad o del secreto. Una de las formas de bajar las barreras es la utilización de un soporte que está sometido a cierta publicidad o a la inspección de otra persona: quien manda una postal, en lugar de una carta cerrada, sabe que el secreto no afectará a lo que está a la vista; quien entra

---

en el ordenador sometido al control de otro, que ha prohibido los usos personales y que tiene ex lege facultades de control, sabe que no tiene una garantía de confidencialidad. En el caso ahora examinado, existía una prohibición absoluta que válidamente impuso el empresario sobre el uso de medios de la empresa (ordenadores, móviles, Internet, etc.) para fines propios, tanto dentro como fuera del horario de trabajo, y no caprichosamente sino entre las sospechas fundadas de que se estaban desobedeciendo las órdenes impartidas al respecto. Y sentada la validez de prohibición tan terminante, que lleva implícita la advertencia sobre la posible instalación de sistemas de control del uso del ordenador, no es posible admitir que surja un derecho del trabajador a que se respete su intimidad en el uso del medio informático puesto a su disposición. Tal entendimiento equivaldría a admitir que el trabajador pondría crear, a su voluntad y libre albedrío, un reducto de intimidad, utilizando un medio cuya propiedad no le pertenece y en cuyo uso está sujeto a las instrucciones del empresario de acuerdo con lo dispuesto en el art. 20 E.T. Nuestra sentencia de 26 de septiembre de 2007 no lleva a conclusión contraria. Lo que decidió esta sentencia fue un supuesto en el que se excluyó la validez de la prueba practicada de registro del ordenador por entender que se había vulnerado el derecho a la intimidad del actor, porque, al no existir prohibición de uso personal del ordenador ni advertencia de control, existía para el trabajador una expectativa de confidencialidad en ese uso personal, expectativa que debió ser respetada. El supuesto es claramente distinto del que contempla la sentencia aquí recurrida, pues en esta el uso extralaboral estaba prohibido expresamente por la empresa, con lo que, al no existir tolerancia del uso personal, no podía tampoco existir una expectativa razonable de confidencialidad. Es cierto que en el fundamento jurídico cuarto la sentencia de 26 de septiembre de 2007 dice que la empresa debe establecer previamente las reglas de uso de los medios informáticos y debe también informar a los trabajadores de la existencia de control y de los medios empleados para este fin. Pero es claro que, al hacer estas reflexiones, que presenta como matizaciones, la sentencia razona "obiter dicta" y en el marco de la buena fe o de la legalidad ordinaria (art. 64.1.c) del ET). Se trata de matizaciones que operan ya fuera del marco estricto de la protección del derecho fundamental, como obligaciones complementarias de transparencia. Lo decisivo a efectos de considerar la vulneración del derecho fundamental, es que, como reitera la sentencia citada, "la tolerancia" de la empresa es la que "crea una expectativa de confidencialidad" y, por ende, la posibilidad de un exceso en el control llevado a cabo por el empleador que vulnere el derecho fundamental de la intimidad del trabajador. Pero si hay prohibición de uso personal deja de haber tolerancia y ya no existirá esa expectativa, con independencia de la información que la empresa haya podido proporcionar sobre el control y su alcance, control que, por otra parte, es inherente a la propia prestación de trabajo y a los medios que para ello se utilicen, y así está previsto legalmente.

Tampoco ofrece solución contraria de doctrina de la sentencia que se cita del TC nº 186/2000, de 10 de julio, que denegó el amparo solicitado por supuesta vulneración del derecho fundamental a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, como consecuencia de la instalación por la empresa de un circuito cerrado de televisión para controlar determinados puestos de trabajo, estimando que se trataba de una medida justificada, idónea de la finalidad pretendida, necesaria y equilibrada, y razona al respecto: "El hecho de que la instalación del circuito cerrado de televisión no fuera previamente puesta en conocimiento del Comité de empresa y de los trabajadores afectados (sin duda por el justificado temor de la empresa de que el conocimiento de la existencia del sistema de filmación frustraría la finalidad apetecida) carece de trascendencia desde la perspectiva constitucional, pues, fuese o no exigible el informe previo del Comité de empresa a la luz del art. 64.1.3 d) LET, estaríamos en todo caso ante una cuestión de mera legalidad ordinaria, ajena por completo al objeto del recurso de amparo. Todo ello sin perjuicio de dejar constancia de que los órganos judiciales han

---

dado una respuesta negativa a esta cuestión, respuesta que no cabe fildar de arbitraria o irrazonable, lo que veda en cualquier caso su revisión en esta sede".

### **Voto particular**

VOTO PARTICULAR QUE FORMULA LA MAGISTRADA EXCMA. SRA. D<sup>a</sup> María Luisa Segoviano Astaburuaga EN LA SENTENCIA DICTADA EN EL RECURSO 4053/10 AL QUE SE ADHIEREN LOS EXCMOS. SRES. MAGISTRADOS D. Luis Fernando de Castro Fernandez, D. Jordi Agusti Julia, D<sup>a</sup> Rosa María Viroles Piñol Y D. Manuel Ramon Alarcon Caracuel

De conformidad con lo establecido en el artículo 260.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial formulo voto particular a la sentencia dictada en el recurso 4053/10.

El voto particular se funda en las siguientes consideraciones jurídicas:

**PRIMERO.** - Con respeto a la opinión mayoritaria de la Sala, que se recoge en la sentencia, discrepo del fallo de la misma, por los razonamientos que a continuación se expondrán. Con carácter general, la discrepancia se fundamenta en que la decisión adoptada en la sentencia mayoritaria comporta un retroceso en la protección de los derechos fundamentales, concretamente del derecho a la intimidad del trabajador, tal y como venía siendo interpretada por la jurisprudencia de esta Sala. En efecto, en las sentencias de 26 de septiembre de 2007, recurso 966/06y8 de marzo de 2011, recurso 1826/10 se abordó la cuestión relativa al control por parte del empresario del uso que el trabajador efectúa del ordenador facilitado por la empresa, con el resultado que posteriormente se examinará.

**SEGUNDO** .- Comparto plenamente la apreciación de la concurrencia del requisito de la contradicción respecto de la sentencia aportada para el primer motivo del recurso, sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria de 18 de enero de 2007, recurso 1149/06. En efecto en ambos supuestos la empresa ha procedido a despedir a sus respectivos trabajadores por la comisión de unas determinadas faltas, consistentes en el acceso, en horas de trabajo y con el ordenador proporcionado por la empresa, a paginas de Internet ajenas por completo al trabajo, habiendo tenido conocimiento la empresa de tales accesos a través de la instalación de un dispositivo en el ordenador del trabajador, habiendo llegado las sentencias comparadas a resultados contradictorios. En tanto la sentencia recurrida considera válida tal prueba, la de contraste entiende que la misma es ilícita por vulnerar la intimidad del trabajador, lo que acarrea que la sentencia recurrida declare el despido procedente, en tanto la de contraste lo considera improcedente. Es irrelevante, a efectos de la contradicción, en contra de lo que alega la recurrida al impugnar el recurso, que en la sentencia recurrida el visionado de los resultados del control del ordenador se realizara en presencia del representante de los trabajadores y de varios compañeros y en el centro de trabajo, circunstancia que no concurre en la sentencia de contraste, -se trasladó el ordenador fuera de la empresa sin que estuviera presente ningún trabajador- pues tal circunstancia se examina, a mayor abundamiento -fundamento de derecho quinto- ya que lo relevante para declarar la ilicitud de la prueba es que la forma de control de los sitios visitados permiten reconstruir aspectos subjetivos relativos a la intimidad del trabajador (fundamento de derecho cuarto). Asimismo es irrelevante que en la sentencia de contraste hubiera prohibición expresa de utilizar el ordenador para asuntos propios, y no existiera tal prohibición en la recurrida, pues en esta última la prohibición de utilización del ordenador para fines privados estaba implícita en la decisión de la empresa, comunicada a los trabajadores y ejecutada, de instalar sistemas de control del uso del ordenador . Asimismo es irrelevante que el resultado del control se refiera a datos de la vida íntima del usuario o a datos que

---

no tengan tal carácter, pues lo relevante es la injerencia del empresario en la esfera de actuación del trabajador protegida por el derecho a la intimidad. No existe contradicción en el extremo relativo al control del correo electrónico pues si bien tal control se efectúa en la sentencia recurrida no ocurre lo mismo en la sentencia de contraste.

**TERCERO.**- Asimismo comparto la inexistencia de contradicción respecto a la sentencia invocada para el segundo motivo del recurso, sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 12 de enero de 2010, recurso 5123/09, por las razones que constan en el fundamento derecho de derecho tercero de la sentencia mayoritaria.

**CUARTO** .- En el primer motivo el recurrente alega infracción del artículo 90.1 de la Ley de Procedimiento Labora, en relación con el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa estatal y comunitaria reguladora del poder de control empresarial sobre los medios electrónicos utilizados por los trabajadores, Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de protección de datos de carácter personal, Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen y la Directiva 1995/46/CE, así como las entencia 186/2000. Aduce, en esencia, que los sistemas de control utilizados para verificar el uso de Internet y el correo electrónico se realizaron al margen de los límites constitucionalmente establecidos, constituyendo el registro efectuado sobre el ordenador una clara violación de derechos fundamentales.

Con referencia a los derechos fundamentales que, como ciudadanos, los trabajadores ostentan en las empresas, conviene hacer referencia a la doctrina que viene manteniendo el Tribunal Constitucional. Al respecto, en la sentencia 88/1985, de 19 de julio, estableció ya lo siguiente:"la celebración de un contrato de trabajo no implica, en modo alguno, la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano, entre otros el derecho a expresar y difundir libremente los pensamientos, ideas y opiniones (art. 20.1 a) y cuya protección queda garantizada frente a eventuales lesiones mediante el impulso de los oportunos medios de reparación, que en el ámbito de las relaciones laborales se instrumenta, por el momento, a través del proceso laboral. Ni las organizaciones empresariales forman mundos separados y estancos del resto de la sociedad, ni la libertad de Empresa, que establece el art. 38 del texto constitucional legitima el que quienes prestan servicios en aquéllas por cuenta y bajo la dependencia de sus titulares deban soportar despojos transitorios o limitaciones injustificadas de sus derechos fundamentales y libertades públicas, que tienen un valor central y nuclear en el sistema jurídico constitucional. Las manifestaciones de << feudalismo industrial >> repugnan al Estado social y democrático de Derecho y a los valores superiores de libertad, justicia e igualdad a través de los cuales ese Estado toma forma y se realiza ( art. 1.1)";doctrina reiterada en las (SSTC 88/1985, 6/1988,129/1989,126/1990,99/1994 de 11-4,106/1996,186/1996,90/1997, 98/2000 de 10-4;186/2000 de 10-7,196/2004,125/2007 de 21-5).

En relación al derecho a la intimidad del trabajador y su protección frente a injerencias provenientes del empresario el Tribunal Constitucional en sentencia de 10 de julio de 2000, nº 186/00, ha señalado, recogiendo jurisprudencia anterior, lo siguiente: ""este Tribunal ha tenido ya ocasión de advertir que el derecho a la intimidad personal, consagrado en el art. 18.1 C.E., se configura como un derecho fundamental estrictamente vinculado a la propia personalidad y que deriva, sin ningún género de dudas, de la dignidad de la persona que el art. 10.1 C.E. reconoce e implica la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y el conocimiento de los demás, necesario, según las pautas de nuestra cultura, para mantener una calidad mínima de la vida humana (SSTC 170/1997, de 14 de octubre, FJ 4;231/1988, de 1 de diciembre, FJ 3;197/1991, de 17 de

---

octubre, FJ 3;57/1994, de 28 de febrero, FJ 5;143/1994, de 9 de mayo, FJ 6;207/1996, de 16 de diciembre, FJ 3; y202/1999, de 8 de noviembre, FJ 2, entre otras muchas). Asimismo hemos declarado que el derecho a la intimidad es aplicable al ámbito de las relaciones laborales, como hemos puesto de manifiesto en nuestra reciente STC 98/2000, de 10 de abril (FFJJ 6 a 9).

Igualmente es doctrina reiterada de este Tribunal que el derecho a la intimidad no es absoluto, como no lo es ninguno de los derechos fundamentales, pudiendo ceder ante intereses constitucionalmente relevantes, siempre que el recorte que aquél haya de experimentar se revele como necesario para lograr el fin legítimo previsto, proporcionado para alcanzarlo y, en todo caso, sea respetuoso con el contenido esencial del derecho (SSTC 57/1994, FJ 6, y143/1994, FJ 6, por todas). En este sentido debe tenerse en cuenta que el poder de dirección del empresario, imprescindible para la buena marcha de la organización productiva (organización que refleja otros derechos reconocidos constitucionalmente en los arts. 33 y38 C.E.) y reconocido expresamente en el art. 20L.E.T., atribuye al empresario, entre otras facultades, la de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento del trabajador de sus obligaciones laborales. Mas esa facultad ha de producirse en todo caso, como es lógico, dentro del debido respecto a la dignidad del trabajador, como expresamente nos lo recuerda igualmente la normativa laboral (arts. 4.2 c) y 20.3 L.E.T.).

6. También hemos afirmado que el atributo más importante del derecho a la intimidad, como núcleo central de la personalidad, es la facultad de exclusión de los demás, de abstención de injerencias por parte de otro, tanto en lo que se refiere a la toma de conocimientos intrusiva, como a la divulgación ilegítima de esos datos. La conexión de la intimidad con la libertad y dignidad de la persona implica que la esfera de la inviolabilidad de la persona frente a injerencias externas, el ámbito personal y familiar, sólo en ocasiones tenga proyección hacia el exterior, por lo que no comprende, en principio, los hechos referidos a las relaciones sociales y profesionales en que se desarrolla la actividad laboral, que están más allá del ámbito del espacio de intimidad personal y familiar sustraído a intromisiones extrañas por formar parte del ámbito de la vida privada (SSTC 170/1987, de 30 de octubre, FJ 4;142/1993, de 22 de abril, FJ 7, y202/1999, de 8 de noviembre, FJ 2).

En resumen, el empresario no queda apoderado para llevar a cabo, so pretexto de las facultades de vigilancia y control que le confiere el art. 20.3 L.E.T., intromisiones ilegítimas en la intimidad de sus empleados en los centros de trabajo. Los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen, por lo que ahora interesa, que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos (STC 292/1993, de 18 de octubre, FJ 4). Este Tribunal viene manteniendo que, desde la prevalencia de tales derechos, su limitación por parte de las facultades empresariales sólo puede derivar del hecho de que la propia naturaleza del trabajo contratado implique la restricción del derecho (SSTC 99/1994, de 11 de abril, FJ 7;6/1995, de 10 de enero, FJ 3, y136/1996, de 23 de julio, FJ 7). Pero, además de ello, la jurisprudencia constitucional ha mantenido, como no podía ser de otro modo, que el ejercicio de las facultades organizativas y disciplinarias del empleador no puede servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador (así, entre otras, SSTC 94/1984, de 16 de octubre, 108/1989, de 8 de junio, 171/1989, de 19 de octubre, 123/1992, de 28 de septiembre, 134/1994, de 9 de mayo, y173/1994, de 7 de junio), ni a la sanción del ejercicio legítimo de tales derechos por parte de aquél (STC 11/1981, de 8 de abril, FJ 22).

Por eso, este Tribunal ha puesto de relieve la necesidad de que las resoluciones judiciales, en casos como el presente, preserven el necesario equilibrio entre las obligaciones dimanantes del contrato para el trabajador y el ámbito modulado por el contrato, pero

---

en todo caso subsistente de su libertad constitucional (STC 6/1998, de 13 de enero), pues, dada la posición preeminente de los derechos fundamentales en nuestro ordenamiento, esa modulación sólo deberá producirse en la medida estrictamente imprescindible para el correcto y ordenado respeto de los derechos fundamentales del trabajador y, muy especialmente, del derecho a la intimidad personal que protege el art. 18.1 C.E., teniendo siempre presente el principio de proporcionalidad.

En efecto, de conformidad con la doctrina de este Tribunal, la constitucionalidad de cualquier medida restrictiva de derechos fundamentales viene determinada por la estricta observancia del principio de proporcionalidad. A los efectos que aquí importan, basta con recordar que (como sintetizan las SSTC 66/1995, de 8 de mayo, FJ 5;55/1996, de 28 de marzo, FFJJ 6, 7, 8y 9;207/1996, de 16 de diciembre, FJ 4 e), y37/1998, de 17 de febrero, FJ 8) para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres requisitos o condiciones siguientes: si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y, finalmente, si la misma es ponderada ó equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).".

**QUINTO** .- De esta doctrina del Tribunal Constitucional se deriva, tal y como recoge la sentencia de esta Sala de 8 de marzo de 2011, recurso 1826/10, siguiendo la doctrina científica que: a) por una parte, los derechos fundamentales del trabajador "deben adaptarse a los requerimientos de la organización productiva en que se integra", (SSTC 5/1981,47/1985,77/1985,1067/1996,199/1999); b) por otra parte, que también "las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador", que son prevalentes y constituyen un "límite infranqueable" no solo a sus facultades sancionadoras, sino también a las facultades de organización y de gestión del empresario, causales y discrecionales (SSTC 292/1993, 136/1996, 90/1997, 1/1998, 90/1999, 98/2000, 190/2001, 213/2002, 17/2003, 49/2003); y, c) que "cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate y que es preciso garantizar en tales supuestos que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales"(entre otras, SSTC 38/1981,41/2006,342/2006,125/2007 de 21-5).

**SEXTO** .- Esta Sala ha tenido ocasión de pronunciarse acerca del control por parte del empresario del uso que el trabajador efectúa del ordenador facilitado por la empresa y lo ha hecho en las sentencias de 26 de septiembre de 2007, recurso 966/06y8 de marzo de 2011, recurso 1826/10. En la primera de las sentencias citadas se establece: "El control del uso del ordenador facilitado al trabajador por el empresario no se regula por el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores, sino por el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y a este precepto hay que estar con las matizaciones que a continuación han de realizarse. La primera se refiere a los límites de ese control y en esta materia el propio precepto citado remite a un ejercicio de las facultades de vigilancia y control que guarde "en su adopción y aplicación la consideración debida" a la dignidad del trabajador, lo que también remite al respeto a la intimidad en los términos a los que ya se ha hecho referencia al examinar las sentencias del Tribunal Constitucional 98y186/2000. En este punto es necesario recordar lo que ya se dijo sobre la existencia de un hábito social generalizado de tolerancia con ciertos usos personales moderados de los medios

---

informáticos y de comunicación facilitados por la empresa a los trabajadores. Esa tolerancia crea una expectativa también general de confidencialidad en esos usos; expectativa que no puede ser desconocida, aunque tampoco convertirse en un impedimento permanente del control empresarial, porque, aunque el trabajador tiene derecho al respeto a su intimidad, no puede imponer ese respeto cuando utiliza un medio proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas por ésta para su uso y al margen de los controles previstos para esa utilización y para garantizar la permanencia del servicio. Por ello, lo que debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios -con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- e informar a los trabajadores de que va existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso, sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones. De esta manera, si el medio se utiliza para usos privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que, al realizarse el control, se ha vulnerado "una expectativa razonable de intimidad" en los términos que establecen las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25 de junio de 1997 (caso Halford) y 3 de abril de 2007 (caso Copland) para valorar la existencia de una lesión del artículo 8 del Convenio Europeo por la protección de los derechos humanos.

La segunda precisión o matización se refiere al alcance de la protección de la intimidad, que es compatible, con el control lícito al que se ha hecho referencia. Es claro que las comunicaciones telefónicas y el correo electrónico están incluidos en este ámbito con la protección adicional que deriva de la garantía constitucional del secreto de las comunicaciones. La garantía de la intimidad también se extiende a los archivos personales del trabajador que se encuentran en el ordenador. La aplicación de la garantía podría ser más discutible en el presente caso, pues no se trata de comunicaciones, ni de archivos personales, sino de los denominados archivos temporales, que son copias que se guardan automáticamente en el disco duro de los lugares visitados a través de Internet. Se trata más bien de rastros o huellas de la "navegación" en Internet y no de informaciones de carácter personal que se guardan con carácter reservado. Pero hay que entender que estos archivos también entran, en principio, dentro de la protección de la intimidad, sin perjuicio de lo ya dicho sobre las advertencias de la empresa. Así lo establece la sentencia de 3 de abril de 2007 del Tribunal Europeo de Derechos Humanos cuando señala que están incluidos en la protección del artículo 8 del Convenio Europeo de derechos humanos "la información derivada del seguimiento del uso personal de Internet" y es que esos archivos pueden contener datos sensibles en orden a la intimidad, en la medida que pueden incorporar informaciones reveladores sobre determinados aspectos de la vida privada (ideología, orientación sexual, aficiones personales, etc). Tampoco es obstáculo para la protección de la intimidad el que el ordenador no tuviera clave de acceso. Este dato -unido a la localización del ordenador en un despacho sin llave- no supone por sí mismo una aceptación por parte del trabajador de un acceso abierto a la información contenida en su ordenador, aunque ello suscite otros problema en los que en este recurso no cabe entrar sobre la dificultad de la atribución de la autoría al demandante."

Por su parte la sentencia de esta Sala de 8 de marzo de 2011, recurso 1825/10 establece: "En efecto, como ya se ha señalado, la prueba ha sido obtenida por la empresa a partir de una auditoría interna en las redes de información con el objetivo de revisar la seguridad del sistema y detectar posibles anomalías en la utilización de los medios informáticos puestos a disposición de los empleados. No consta que, de acuerdo con las exigencias de la buena fe, la empresa hubiera establecido previamente algún

---

tipo de reglas para el uso de dichos medios -con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- ni tampoco que se hubiera informado a los trabajadores de que se iba a proceder al control y de los medios a aplicar en orden a comprobar su correcto uso, así como las medidas a adoptar para garantizar la efectiva laboral del medio informático cuando fuere preciso."

En definitiva la doctrina de la Sala establece que la empresa, de acuerdo con las exigencias de la buena fe, para realizar el control del uso del ordenador facilitado por ella al trabajador, ha de proceder a: a) Establecer previamente las reglas de uso de esos medios -los proporcionados por la empresa-, con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales. b) Informar a los trabajadores de que va a existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse, en su caso, para garantizar la efectiva utilización laboral del medio, cuando sea preciso. c) posibilidad de aplicar otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones.

**OCTAVO** .- En la primera de las sentencias citadas se razona, con absoluta claridad, que para que la empresa pueda proceder al control del uso del ordenador por parte del trabajador, sin vulnerar su "expectativa de confidencialidad" y, por ende, su dignidad, no solo ha de haber establecido instrucciones para su uso, sino también advertido de los controles que van a aplicarse. No es suficiente con que el empresario establezca validamente una prohibición absoluta de uso de medios de la empresa (ordenadores, móviles, internet, etc...) para fines propios, tanto dentro como fuera del horario de trabajo sino que, además ha de advertir de los controles que se van a utilizar para conocer el uso del ordenador por parte del trabajador.

No comparto la lectura que la sentencia mayoritaria efectúa de la sentencia de esta Sala de 26 de septiembre de 2007, recurso 966/06, pues no se trata de razonamientos "obiter dicta", en el marco de la buena fe o de la legalidad ordinaria. En la citada sentencia se proclama, hasta tres veces, con absoluta rotundidad, la necesidad de que la empresa advierta de la limitación del uso del ordenador y del control de su utilización, razonando dicha sentencia: "aunque el trabajador tiene derecho al respeto a su intimidad -derecho fundamental- no puede imponer ese respeto cuando utiliza un medio proporcionado por la empresa en contra de las instrucciones establecidas por esta para su uso y al margen de los controles previstos para esta utilización y para garantizar la permanencia del servicio". Mas adelante establece: "Por ello, lo que debe hacer la empresa de acuerdo con las exigencias de buena fe es establecer previamente las reglas de uso de esos medios -con aplicación de prohibiciones absolutas o parciales- e informar a los trabajadores de que va a existir control y de los medios que han de aplicarse en orden a comprobar la corrección de los usos, así como de las medidas que han de adoptarse en su caso para garantizar la efectiva utilización laboral del medio cuando sea preciso...". Por último señala: "De esta manera, si el medio se utiliza para usos privados en contra de estas prohibiciones y con conocimiento de los controles y medidas aplicables, no podrá entenderse que al realizarse el control se ha vulnerado "una expectativa razonable de intimidad" -derecho fundamental-".

**NOVENO**.- Aplicando la anterior doctrina al supuesto ahora examinado se concluye que la empresa efectivamente cumplió la previsión consignada en el apartado a), pues el 23 de enero de 2009 entregó a todos los trabajadores una carta, que la actora recibió y firmó, en la que se les comunicaba que quedaba terminantemente prohibido el uso de medios de la empresa (ordenadores, móviles, internet etc...) para fines personales, tanto dentro como fuera del horario de trabajo -hecho probado cuarto de la sentencia recurrida-. Sin embargo no dió cumplimiento a la previsión contenida en el apartado b), ya que no informó a los trabajadores de que iba a existir un control, ni de los medios que

---

iban a utilizar para comprobar la corrección del uso del ordenador , pues procedió a monitorizar el ordenador de la actora y de la otra compañera, realizando la instalación del software al final de la jornada, una vez que la actora abandonó la empresa -hecho probado quinto-.

Por lo tanto, al haberse realizado el control empresarial sin advertir previamente de los controles y medidas aplicables, se ha vulnerado "una expectativa razonable de intimidad", ya que no es suficiente la prohibición del uso del ordenador para actividades privadas, sino que, tal como ha venido entendiendo la doctrina de la Sala, dicha prohibición ha de ir acompañada de una información sobre la existencia de un control y de los medios que van a aplicarse.

**DECIMO** .- Por otra parte se ha señalado que el sistema instalado no se limitaba a controlar genéricamente tiempo y páginas visitadas por la trabajadora sino que permitía observar lo que la usuaria veía y la captación de pantallas para su posterior visualización, como venta de artículos de segunda mano, agencias de viajes, páginas de ofertas de empleo, confección de tarifas y menús para su propio negocio, escaneo de direcciones de catálogo de proveedores de la empresa Mactradisa SL., búsqueda de datos de proveedores y productos ...., lo que supone, sin duda, una vulneración de su derecho a la intimidad en los términos a los que anteriormente se ha hecho referencia.

**UNDÉCIMO**.- Por todo lo razonado entiendo que la sentencia debió estimar el recurso formulado

[Ir a inicio](#)

---

**La declaración judicial de improcedencia de despido de trabajador en situación de excedencia voluntaria por negativa, expresa o tácita, empresarial al reingreso conlleva el pago de salarios de tramitación desde la fecha en que se fije como la del despido y en aplicación de las normas generales sobre nulidad o improcedencia del despido.- Modifica doctrina contenida, entre otras, en SSTS/IV 26-junio-1998 (rcud 3044/1997), 14-octubre-2005 (rcud 4006/2004), 12-julio-2010 (rcud 3282/2009), 3-mayo-2011 (rcud 3453/2010)**

**SENTENCIA TRIBUNAL SUPREMO –UNIFICACIÓN DE DOCTRINA- de 19 de diciembre de 2011**

**PONENTE: Excmo. Sr. SALINAS MOLINA**

**LOCALIZACIÓN <http://www.poderjudicial.es/search/index.jsp> Nº ROJ STS 8980/2011**

#### **Fundamentos**

**PRIMERO.- 1.-** La cuestión debatida en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, se centra en determinar si la declaración judicial de improcedencia del despido de un trabajador en situación de excedencia voluntaria por negativa, expresa o tácita, empresarial al reingreso, conlleva o no el abono de salarios de tramitación desde la fecha en que se fije como la del despido y en aplicación de las normas generales sobre nulidad o improcedencia del despido.

**2.-** La sentencia recurrida (STSJ/Canarias, sede de Las Palmas de Gran Canaria, 27-septiembre-2010 -rollo 357/2010), -- revocando la sentencia de instancia impugnada que había apreciado la excepción de inadecuación del procedimiento de despido (SJS/Las Palmas nº 6, 2-febrero-2010-autos 1114/2009) --, entrado en el fondo del asunto califica la negativa expresa de la empresa demandada a reincorporar a su plantilla a la trabajadora una vez finalizada la situación de excedencia voluntaria en la que se encontraba como despido improcedente con las consecuencias a ello inherentes, condenando a la empleadora "a que, en el plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta resolución, opte por readmitirla o le abone una indemnización de 3.400,8 € y, en cualquier caso, el importe de los salarios desde la fecha del despido hasta el día de hoy, a razón de 34,88 € diarios". Se argumenta que "si el empresario se niega a la reincorporación en forma tal que, por las circunstancias en que se produce, manifiesta no el mero rechazo del derecho a la reincorporación sino la voluntad inequívoca (aunque se produzca tácitamente) de tener por extinguido el vínculo laboral, esta actitud equivale a un despido, debiendo el trabajador formular demanda por despido en el plazo de caducidad de veinte días hábiles (sentencias del Tribunal Supremo de 23 de enero de 1996y21 de diciembre de 2000)", que, en el caso enjuiciado, "El tenor literal de la contestación escrita que la empresa ... da a la petición de reingreso cursada por la actora, que recordemos es "Lamentamos informarle que no aceptamos su reincorporación a la empresa" ..., sin hacer referencia a la causa de dicha negativa (ni la inexistencia de vacantes en ese momento ni ninguna otra), deja lugar a pocas dudas y refleja claramente una voluntad extintiva del vínculo laboral equiparable al despido" y que "En conclusión, esta Sala considera que con su actitud la empresa demandada ha manifestado de manera expresa la negativa a reingresar a la actora en su plantilla una vez concluido el periodo de excedencia voluntaria de que disfrutaba y tal negativa implica una resolución unilateral del contrato constitutiva de despido que, por injustificado, ha de ser calificado como improcedente, con todas las consecuencias a ello

---

inherentes".

**3.-** La empresa recurrente en casación unificadora centra exclusivamente su pretensión impugnatoria en que se deje sin efecto la condena al abono de salarios de tramitación, invocando como sentencia contradictoria la STS/IV 14-octubre-2005 (rcud 4006/2004). Como destaca el Ministerio Fiscal en su informe, existe contradicción entre la sentencia recurrida y la invocada de contradicción. Aunque se trate de excedencia voluntaria concedida por empresas distintas y servicios prestados a entidades diferentes, lo que se debate es cual deba ser el régimen jurídico aplicable, al pago de salarios de tramitación cuanto la sentencia declara el despido improcedente de trabajadores que, en el momento del despido, estaban en situación de excedencia voluntaria. Y, a estos efectos, carece de relevancia cual sea el precepto de convenio colectivo que autorizó la excedencia, pues no se discute la procedencia de la excedencia sino la de la condena al pago de salarios de tramitación cuando se declara la improcedencia del despido, hallándose el trabajador en situación de excedencia voluntaria. Y, mientras la sentencia recurrida condena al pago de salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la de la sentencia de suplicación en que por primera vez se declara la improcedencia del despido, en la de contraste se declara que, en estos supuestos, no procede la condena al pago de esa específica indemnización.

**4.-** Así pues, dada la divergencia señalada, procede entrar en el tratamiento y decisión del fondo de dicho recurso y a unificar las doctrinas contradictorias que mantienen las sentencias comparadas, dado que por la empleadora, a través de un único motivo, se denuncia como infringido el art. 56.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET).

**SEGUNDO.- 1.-** Procede, en consecuencia que nos pronunciemos sobre la doctrina que resulte jurídicamente más adecuada con respecto al tema de los salarios de tramitación, en supuestos en los que el despido sea declarado improcedente de un trabajador que se hallaba en el momento de solicitar el reingreso en situación de excedencia voluntaria.

**2.-** Por esta Sala de casación en la sentencia invocada de contradicción (STS/IV 14-octubre-2005), se daba una respuesta negativa a la pretensión de abono de salarios de tramitación en el supuesto de despido improcedente de trabajador excedente "habida cuenta que el cese o despido del actor se produjo estando en excedencia y en esta situación no se devenga retribución". Se afirmaba que "cuando el despido se produjo el actor se encontraba en excedencia, situación en la que no llevaba a cabo ninguna prestación efectiva de servicio, no recibiendo, por tanto remuneración de clase alguna, razón por la cual el cese o despido no puede colocarle en una situación más favorable o ventajosa que la propia de la excedencia en que se encontraba, por ello, de acuerdo con lo establecido en los artículos 56 del ET y 108, 109 y 110 de la LPL, se ha de condenar a Iberia LAE a que, o bien reponga al demandante en la situación de excedente en la que se encontraba en su momento del cese, o bien le abone la indemnización reconocida en la sentencia cuyo montante no se ha discutido concediendo a la empresa el derecho de optar entre cualquiera de estas dos alternativas, lo que se llevara a efecto en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente sentencia, sin que proceda condenar al pago de salarios de tramitación, habida cuenta que el cese o despido del actor se produjo estando en excedencia y en esta situación no se devenga retribución". La anterior doctrina, ya se había instaurado en la precedente STS/IV 26-junio-1998 (rcud 3044/1997), así como, además de en la de contraste, se reiteraba en las posteriores SSTS/IV 12-julio-2010 (rcud 3282/2009) y 3-mayo-2011 (rcud 3453/2010), argumentándose también, en esencia, que "la indemnización que supone la condena al pago de los salarios de tramitación satisface la privación de salario durante la tramitación de la causa, circunstancia que no concurre cuando el trabajador se hallaba en situación de excedencia".

---

**TERCERO.- 1.-** En otro supuesto, no obstante, -- el enjuiciado en la STS/IV 12-marzo-2003 (rcud 2757/2002) --, la Sala confirmó la sentencia impugnada en la que se imponía el abono de salarios de tramitación en un despido declarado judicialmente como improcedente de un trabajador excedente derivado de "una posición terminante adoptada por la empresa negando de plano la conservación de la expectativa cualesquiera que puedan ser los acontecimientos o previsiones de futuro", afirmándose, en la referida sentencia, que "A partir de ese momento no hay diferencia en cuanto a tales aspectos entre un trabajador excedente y otro que se encuentra en plantilla y de ahí que las consecuencias deban ser idénticas entre ambos" y que el módulo indemnizatorio tanto para la indemnización por extinción contractual como para los salarios de tramitación debía fijarse partiendo del salario percibido en la fecha del despido. Se razona, en esencia, que "En cuanto al ejercicio de una acción por despido originada en una relación laboral que se ha mantenido en suspenso hasta el momento en que la excedencia toca a su fin y que desemboca en una declaración de despido improcedente, pese a las peculiaridades que presenta una relación en la que se interrumpe la prestación de servicios, el pago de salarios y el cómputo de la antigüedad, lo cierto es que todas esas características se encierran en un paréntesis de la historia laboral del trabajador que finaliza al término de la excedencia y para el caso de que el mismo quiera reingresar. La conjunción de ambas circunstancias, que el trabajador quiera reingresar y que se den las condiciones para ello, hace que la relación cobre nueva vitalidad en dos fases, la primera dependiente de una condición, hasta que se haya materializado la expectativa nominada como derecho preferente a una vacante, etapa en la que el trabajador no genera derecho alguno en materia de salarios, prestación de servicios y antigüedad. La segunda a partir del momento en que dicha materialización se produce. A partir de ese momento no hay diferencia en cuanto a tales aspectos entre un trabajador excedente y otro que se encuentra en plantilla y de ahí que las consecuencias deban ser idénticas entre ambos. Es cierto que en las presentes actuaciones la declaración de despido improcedente no se produce a raíz de la materialización de una vacante sino de una posición terminante adoptada por la empresa negando de plano la conservación de la expectativa cualesquiera que puedan ser los acontecimientos o previsiones de futuro, lo que determina en el trabajador excedente una posición idéntica a la que ocupa el trabajador al que se deniega el reingreso existiendo una vacante actual, al menos en cuanto a los parámetros que servirán para modular el daño causado, que se origina desde el momento en que la empresa sustituye el devenir circunstancial por su propia autoridad y con un contenido negativo haciendo inoperante el artículo 46-5º del Estatuto de los Trabajadores. Deberá ser la retribución que a partir de ese momento debiera percibir y no la que rigiera en el pasado la que deberá servir para establecer el montante indemnizatorio, criterio que esta Sala ha aplicado en sentencias de 28 de octubre de 1998 (Rec. 008/599/1998) y de 26 de junio de 1998 (Rec. 008/3044/1997)".

**2.-** Criterio análogo al sustentado en la anterior sentencia se ha aplicado también por esta Sala en recursos planteados contra autos dictados en procesos de ejecución de sentencia cuando existía condena a readmitir, -- derivada de la estimación de la acción de reingreso tras un período de excedencia o de la estimación de una acción tendente a la declaración de improcedencia del despido --, con obligación de abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la obligada readmisión a la fecha en que ésta tuviera lugar o se extinguiera la relación laboral y afectante a supuestos de excedencia voluntaria, y al resolverse si debían o no deducirse los posibles salarios percibidos por el trabajo en otra empresa durante el período coincidente con dichos salarios de tramitación. En ellas se aplicaba, por analogía, la doctrina de la Sala sobre salarios de tramitación en los procesos de despido, destacando su naturaleza indemnizatoria compensadora de los perjuicios sufridos bien desde la fecha del despido o bien desde la fecha en que se incumple la obligación de readmitir. Razonándose que "La Sentencia de

---

esta Sala de 1 de Marzo de 2004 (Recurso 4846/02), citada a su vez en la de 5 de Mayo de 2004 (Recurso 1957/03), señala que los salarios de tramitación "están concebidos como cantidad de dinero a percibir como reparación de la falta de ingresos del trabajador, durante la tramitación de un proceso que concluye con la declaración de improcedencia o nulidad de su despido. De aquí, que, si durante la citada tramitación, el trabajador ha conseguido ingresos por vía de empleo o colocación en otra empresa, el art. 56 ET autoriza el descuento correspondiente de esos salarios", razonándose asimismo, con cita de otras resoluciones anteriores, que "la figura de los salarios de tramitación o salarios de trámite tiene una evidente y clara naturaleza indemnizatoria, pues con ellos se pretende, tanto en los despidos nulos como en los improcedentes, compensar al trabajador uno de los perjuicios que para él se derivan del hecho del despido, cual es el no percibir retribución alguna desde la fecha de tal despido y durante la sustanciación del proceso correspondiente; por ello, si el trabajador de que se trate, ha trabajado para otra empresa en todo o parte de ese lapso de tiempo y ha cobrado la pertinente remuneración, es obvio que, en cuanto al montante de ésta, no ha existido perjuicio alguno; y si no hay perjuicio, no puede haber tampoco resarcimiento. Así pues, en estos casos desaparece la "ratio legis", el fundamento esencial que justifica la existencia de la obligación de satisfacer los salarios de tramitación; y al desaparecer la causa que la justifica y genera, esta obligación no puede existir, al menos en la cuantía coincidente" y concluyéndose que "Esta doctrina, aunque haya recaído en casos de despido, resulta plenamente aplicable a supuestos como el que aquí nos ocupa, al ser idéntica la "ratio decidendi", pues tanto en los casos de despidos improcedentes o nulos como en aquéllos otros en los que -como aquí sucede- se condena a la empleadora a reintegrar a un empleado en un puesto de trabajo desde fecha anterior a aquélla en la que la sentencia recaiga, los salarios que se devenguen desde el día en el que el reintegro al puesto debió producirse y aquél otro en el que de manera efectiva tenga lugar la reincorporación, tienen la misma naturaleza indemnizatoria" (STS/IV 15-junio-2004 -rcud 3305/2003).

**3.-** Análogo criterio de equiparación de consecuencias en orden a los salarios tras la obligación de readmisión incumplida partiendo de la garantía de la indemnidad de la situación jurídica del trabajador, ya se había reflejado con anterioridad en la STS/IV 2-octubre-1992 (rcud 39/1992), también recaída en un recurso contra resoluciones dictadas en ejecución de sentencia, en la que se argumentaba que "Evidentemente, el supuesto de autos no es análogo al del despido improcedente (artículo 56 ...), pero sí contiene la misma "ratio decidendi" que la contemplada por el artículo 281: a) se está ante una decisión judicial que impone, ante una relación laboral que recobra plena efectividad (concluido el período de excedencia), una incondicionada obligación empresarial de reincorporar al trabajador a su propia actividad laboral; b) ni judicial ni legalmente se concede a la empresa una específica opción o una alternativa a dicha obligación; c) el obligado abono del salario, por razones de seguridad jurídica, de acatamiento a las decisiones judiciales y de efectividad de la tutela judicial, no enerva la obligación empresarial de readmitir, pero al mismo tiempo garantiza la indemnidad de la situación jurídica del trabajador. Es patente, pues, que la cuestionada decisión judicial de requerir a la empresa al pago de salarios (los devengados desde la firmeza de la sentencia que se ejecuta hasta la readmisión que había impuesto la sentencia) se halla dentro de las previsiones normativas sobre la ejecución de las sentencias".

**4.-** La exigencia de la reparación del daño por la demora en la readmisión del trabajador excedente que había ejercitado la acción de reincorporación se proclama también en la STS/IV 10-junio-2009 (rcud 1333/2008), si bien distinguiéndola de la acción de reclamación de salarios en un recurso de casación relativo a la determinación de la determinación del momento inicial a efectos de la prescripción de la acción ejercitada.

---

**CUARTO.- 1.-** Los diversos criterios contenidos en las sentencias de casación unificadora referidas, obligan, por razones de seguridad jurídica acordes con la finalidad de este recurso, a que por esta Sala se concrete la doctrina que entienda jurídicamente como más correcta.

**2.-** Asumiendo esencialmente los razonamientos contenidos en nuestras resoluciones en las que, -- ya sea referidas directamente a salarios de tramitación derivados de la declaración judicial de despido improcedente de un trabajador excedente (STS/IV 12-marzo-2003 -rcud 2757/2002) o recaídas en procesos derivados del ejercicio de la acción tendente al reintegro del trabajador excedente cuya obligación de readmisión incumple la empresa (entre otras, SSTS/IV 2-octubre-1992 -rcud 39/1992, 15-junio-2004 -rcud 3305/2003 y 10-junio-2009 -rcud 1333/2008) --, se llega a la conclusión de que si bien durante el periodo durante el que el trabajador permanece en situación de excedencia voluntaria no tiene derecho a salarios pero que, cuando la empresa incumple con la obligación de readmisión, la consecuencia es la de que la situación del trabajador excedente no readmitido injustamente desde la fecha en que debería haberse cumplido la obligación de readmitir es análoga a la del trabajador injustamente despedido a partir de la fecha del despido, con obligación indemnizatoria de perjuicios en ambos casos (bajo la forma de salarios de tramitación o de indemnización compensatoria), la Sala entiende que, -- rectificando la doctrina últimamente sustentada (contenida, entre otras, en las citadas SSTS/IV 26-junio-1998 -rcud 3044/1997, 14-octubre-2005 -rcud 4006/2004, 12-julio-2010 -rcud 3282/2009 y 3-mayo-2011 -rcud 3453/2010) --, debe fijarse como doctrina unificada que la declaración judicial de improcedencia del despido de un trabajador en situación de excedencia voluntaria por negativa, expresa o tácita, empresarial al reintegro conlleva el abono de salarios de tramitación desde la fecha en que se fije como la del despido y en aplicación de las normas generales sobre nulidad o improcedencia del despido.

**QUINTO.-** Implica lo expuesto que, visto el informe del Ministerio Fiscal, hayamos de desestimar el recurso de casación unificadora interpuesto por la empresa, lo que comporta la confirmación de la sentencia de suplicación impugnada en el concreto extremo cuestionado, con pérdida del depósito constituido para recurrir y dando a las cantidades consignadas para recurrir el destino legal a la vista del resultado de este recurso (art. 226.3 LPL)

[Ir a inicio](#)