

ALGUNAS CUESTIONES RELACIONADAS CON LA REGULACIÓN DE LA LEGITIMIDAD PARA OBRAR DE LOS SINDICATOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Javier H. Espinoza Escobar^()*

I. INTRODUCCIÓN

No cabe duda que la entrada en vigencia de la ley 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT) ha pretendido superar un reto pendiente en el ordenamiento jurídico peruano. Las deficiencias de la Ley 26636 (en adelante, LPT) se hicieron prontamente evidentes, en la medida que esta no contribuía a un proceso corto, rápido y eficaz, que asegurara la tutela judicial efectiva de los trabajadores.

Por otro lado, fue necesario el transcurso del tiempo para que la doctrina y la judicatura nacional precisaran (no sin mucha controversia) la forma de participación en el proceso judicial de las organizaciones sindicales en defensa de los intereses colectivos e individuales; siendo necesario, inclusive, que el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) a través de diversos pronunciamientos recaídos en los procesos de amparo, zanjara esta cuestión reafirmando el derecho de los sindicatos a iniciar acciones judiciales en beneficio de sus afiliados, sin necesidad de poder de representación (en sentido claramente opuesto, a lo regulado por el art. 10, tercer párrafo de la LPT).

En ese sentido, la NLPT también ha significado un cambio de rumbo en lo que respecta a la actuación de los sindicatos en el proceso judicial. No obstante, consideramos necesario referirnos a algunas deficiencias que contiene esta norma adjetiva, específicamente, en lo que respecta a la legitimidad para obrar de las

organizaciones sindicales en los procesos judiciales. Para ello, partiendo de los antecedentes de la norma actual, analizaremos la regulación introducida por la NLPT en materia de la actuación del sindicato en el ámbito procesal, determinaremos los conceptos procesales involucrados para, finalmente, establecer la legitimidad para obrar de los sindicatos en función del tipo de interés que pretende defender y emitir nuestra opinión sobre la adecuada o inadecuada regulación de la participación sindical en el proceso judicial.

II. ANTECEDENTES NORMATIVOS Y JURISPRUDENCIALES

Como sabemos, la libertad sindical colectiva de actuación, entendida como el derecho de los sindicatos a autoorganizarse y actuar libremente en defensa de los intereses de los trabajadores⁽¹⁾, se proyecta también en el ámbito del proceso judicial.

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, LRCT) reconoce dicha atribución en su artículo 8 cuando establece, como finalidad de la organización sindical, la de “Representar al conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva” así como la de “representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor”.

Si bien esta facultad de representación es genérica, para todo tipo de conflictos, controversias o reclamaciones, es la LPT⁽²⁾ la norma que reguló dicha facultad en el ámbito del proceso judicial. De esta forma, el artículo 9 estableció que “Las organizaciones sindicales y asociativas constituidas y reconocidas de acuerdo a ley, tienen legitimación para la defensa de los derechos colectivos que le son propios”; asimismo, el artículo 10, tercer párrafo de la citada norma, estableció que “(...) Los trabajadores pueden conferir su representación en los conflictos jurídicos individuales a las organizaciones sindicales de las que son miembros (...)”.

(1) VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. *La libertad sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT: Sindicación, negociación colectiva y huelga*. Primera edición, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2007, p. 51.

(2) Norma que aún permanecerá vigente pues, de acuerdo con lo establecido en la novena disposición complementaria de la Ley 29497, nueva Ley Procesal del Trabajo, esta entrará en vigencia en julio de 2010 (seis meses después de su publicación en el Diario Oficial *El Peruano*), su aplicación será progresiva en la oportunidad y en los distritos judiciales que disponga el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial. En ese sentido, mediante Resolución Administrata N° 232-2010-CE-PJ se ha aprobado el cronograma de implementación de la Ley Procesal del Trabajo para el presente año 2010. De esta forma, la NLPT entró en vigencia en Tacna (15 de julio de 2010), Cañete (16 de agosto de 2010), La Libertad (01 de setiembre de 2010), Arequipa (01 de octubre de 2010) y Lambayeque (02 de noviembre de 2010). En los demás distritos judiciales del país continuará en vigencia la Ley 26636.

Dicha regulación fue objeto de constante controversia, en la medida que se oponía a lo establecido en el artículo 8 de la LRCT⁽³⁾. En esta, la organización sindical tiene conferida la facultad de defender a sus miembros en conflictos de naturaleza individual salvo que el trabajador, afiliado al sindicato, accione directamente en forma voluntaria o por mandato de ley; mientras que en la LPT son los trabajadores individualmente considerados quienes tienen atribuida la facultad de demandar en conflictos de naturaleza individual, existiendo la necesidad de que otorguen poder expreso para que el sindicato demande en su nombre y representación. Con ello, evidentemente, la ley generó una limitación de la facultad de representación de los sindicatos en beneficio de sus miembros⁽⁴⁾, vulnerándose así la libertad sindical colectiva de actuación.

Esta cuestión fue advertida por el TC pues mientras la doctrina⁽⁵⁾ y la jurisprudencia⁽⁶⁾ se esforzaban en delimitar los conceptos de conflicto colectivo y conflicto

(3) Cfr. PAREDES INFANZÓN, Jelio. *La nueva Ley Procesal del Trabajo*. Segunda edición, San Marcos, Lima, 2000, p. 76.

(4) La propia Exposición de Motivos de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, se refiere a este asunto al tratar sobre las Innovaciones de la Ley. Así, en el apartado quinto se precisa que: “Se atribuye a los sindicatos capacidad para comparecer (sic) en defensa de sus dirigentes sin necesidad de poder especial de representación, exigencia que la vigente Ley Procesal del Trabajo establece y que limita el cumplimiento de la función de representación y defensa de sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, que la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo atribuye a las organizaciones sindicales”.

(5) Al respecto se puede revisar ESPINOZA ESCOBAR, Javier: “Los conflictos de naturaleza colectiva y la comparecencia al proceso de las organizaciones sindicales” En: *Revista Peruana de Jurisprudencia (Compendio especializado sobre Relaciones Colectivas de Trabajo)*, Normas Legales, Vol. 33, setiembre, 2004, pp. 7-24. Asimismo, ROMERO MONTES, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, San Marcos, Lima, 1998, p. 50; MORALES CORRALES, Pedro, “Comentarios a Resoluciones del Tribunal Constitucional sobre representación sindical” En: *Revista Peruana de Jurisprudencia*, Normas Legales, año 5, número 30, agosto, 2003, p. XXXI; NEVES MUJICA, Javier, *Jurisprudencia en materia laboral*, Consejo de Coordinación Judicial, Lima, 2000, p. 41; AREVALO VELA, Javier, *Derecho Procesal del Trabajo*, segunda edición, Grijley, Lima, 2007, p. 73-74. ALVA HART, Beatriz, “La representación de las organizaciones de empleadores y trabajadores” En: *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*, SPDTSS, Lima, 2005, p. 104; CUBA COPELLO, Cynthia y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, “Legitimidad sindical y conflictos laborales” En: *Revista Diálogo con la Jurisprudencia*, número 100, enero, 2007, pp. 215-224.

(6) Así, por ejemplo, ver sentencia recaída en el Expediente 4169-98-IDL-A, sobre incumplimiento de normas legales y convencionales, en los seguidos por el Sindicato de Trabajadores Mineros contra Compañía de Minas Buenaventura S.A.; en ella, la Segunda Sala Laboral de Lima señala que la configuración del conflicto colectivo exige que los intereses en juego correspondan al grupo a diferencia del conflicto individual en el cual pudiendo existir incluso una pluralidad de sujetos (litisconsorcio activo), este responde a intereses en pugna de sujetos aislados (...) al tener carácter colectivo el conflicto, se atribuye su tutela judicial a las organizaciones sindicales que tienen la representación colectiva (Noveno Considerando).

También, la sentencia recaída en el Expediente 98-471-070701-JL04, en el caso Federación Nacional de Trabajadores de la Empresa nacional de Puertos contra ENAPU S.A., la Sala Laboral del Callao señala que “los conflictos de aplicación e interpretación de los convenios colectivos (como en el presente caso) son conflictos jurídicos colectivos” (Tercer Considerando) y por lo tanto al sindicato “no puede negársele legitimación para obrar cuando sustenta su pretensión en una convención (Cuarto Considerando).

Por su parte, en la sentencia recaída en el Expediente 98-041-070701 04-A, sobre incumplimiento de disposiciones legales (caso Sindicato de Trabajadores de la Empresa Alianza Comercial S.A. contra Empresa Comercial Alianza S.A.) la misma Sala confirma “la resolución (...) que rechaza la demanda y dispone su archivamiento”, ya que “el sindicato recurrente demanda el incumplimiento de disposiciones laborales relativos al depósito de la CTS de cuarenta y cinco trabajadores, sin que la petición esté respaldada por las firmas de los interesados ni exista los poderes correspondientes, toda vez que el reclamo versa sobre el

individual para sustentar la obligación de exigir poder expreso de representación para comparecer en el proceso; aquel, a través de sus pronunciamientos, estableció que “los sindicatos no se sustituyen a la voluntad de los trabajadores cuando intervienen en la defensa de los intereses del propio sindicato y de sus afiliados”⁽⁷⁾ y que por lo tanto “no es preciso que estos cuenten con poder de representación legal para que puedan plantear reclamaciones o iniciar acciones judiciales a favor de todos sus afiliados o un grupo determinado de ellos”⁽⁸⁾; exigir lo contrario supondría “dejar desarticulada la razón de ser de estos entes y, con ello, el contenido constitucionalmente protegido de la libertad sindical”⁽⁹⁾.

Toda esta confusa situación ha sido tomada en cuenta para la elaboración de la NLPT en la que, entre otras novedades, se ha regulado la participación del sindicato en el proceso, de tal forma que estos pueden comparecer al proceso laboral “en causa propia, en defensa de los derechos colectivos y, en defensa de sus dirigentes y afiliados” (art. 8.2.); asimismo, se ha establecido que cuando defiendan a sus dirigentes y afiliados podrán actuar “sin necesidad de poder especial de representación” con la obligación de identificar individualizadamente a cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones, en la demanda o en la contestación; pero además, el empleador está obligado a poner en conocimiento de los trabajadores la demanda interpuesta, deber que si no es cumplido no afecta la prosecución del proceso (art. 8.3.). También, y denominándola legitimación especial, se ha regulado la posibilidad de que los sindicatos puedan formular pretensiones “derivadas de la afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o del quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil” (art. 9.1.) así como en aquellos casos en los que se afecten “los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios” (art. 9.2.).

Como puede advertirse hemos pasado de una escasa regulación del tema de la intervención de los sindicatos en el proceso judicial a una regulación que, si bien tampoco es profusa, ha pretendido otorgarle un mayor protagonismo a los sindicatos en la defensa de los intereses de sus afiliados en la vía judicial, aunque, como veremos, de un modo bastante impreciso.

incumplimiento remunerativo de carácter individual, por lo que el sindicato no puede litigar por su propio derecho, sino con el poder de sus demandantes (Cuarto Considerando).

Finalmente, mediante el Pleno Jurisdiccional de 1998 se estableció que “Las organizaciones sindicales tienen la representación de los trabajadores en conflictos de naturaleza colectiva, pudiendo representar a estos en conflictos de naturaleza individual siempre que exista otorgamiento de poder conforme a lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 10 de la Ley Procesal del Trabajo, N° 26636.

Las organizaciones sindicales acreditan su representación con la copia del acta de designación en los conflictos de naturaleza colectiva y con el poder correspondiente en los conflictos de naturaleza individual”.

(7) Ver Sentencia recaída en el Expediente N° 3311-2005- PA/TC (05.01.2006), Fundamento Jurídico N° 01.

(8) Ver Sentencia recaída en el Expediente N° 632-2001- AA/TC (05.08.2002), Fundamento Jurídico N° 08. En el mismo sentido, la sentencia recaída en el Expediente 340-2003-AA/TC (25.11.2004), Fundamento Jurídico N° 01.

(9) Sentencia recaída en el Expediente N° 632-2001-AA/TC (05.08.2002), Fundamento Jurídico N° 08.

III. EL CONFLICTO LABORAL Y LA LEGITIMIDAD PARA OBRAR DE LOS SINDICATOS

El conflicto es consustancial a las relaciones laborales, en la medida que estas se constituyen sobre intereses contrapuestos de los sujetos de la relación y presuponen la existencia de subordinación⁽¹⁰⁾.

Por otro lado, también es consustancial al conflicto, la búsqueda de soluciones o alternativas ya sea mediante un arreglo amistoso, ya sea mediante la intervención de un tercero imparcial, de naturaleza judicial o extrajudicial⁽¹¹⁾.

El conflicto, en sentido jurídico laboral, se presenta cuando los sujetos de la relación laboral exteriorizan, mediante un procedimiento jurídico preestablecido por ley, una situación de desacuerdo que los opone entre sí y que merece ser solucionada para contribuir a la paz social. Es de esta forma que el conflicto laboral se introduce en el proceso judicial pues este constituye una de los más recurridos medios de solución de los conflictos laborales.

La NLPT recoge la clasificación tradicional que la doctrina y la jurisprudencia han establecido respecto de los conflictos laborales. Así, en el Artículo I de su Título Preliminar establece que: “Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos⁽¹²⁾ (...)”.

Se entiende por *conflicto individual* aquel que se genera entre un trabajador y su empleador y que está referido al reconocimiento de un derecho subjetivo de carácter singular⁽¹³⁾, tiene su origen en un solo contrato de trabajo, presente o extinguido⁽¹⁴⁾. Lo que subyace al conflicto individual es la oposición de intereses concretos, particulares e individualizados de un trabajador y un empleador. Constituyen ejemplos de conflicto individual, las reclamaciones de remuneraciones o beneficios sociales dejados de percibir por un trabajador, los procesos de cese de actos de hostilidad, la impugnación de sanciones distintas al despido, la impugnación de despido arbitrario y despido nulo, la solicitud de daños y perjuicios por comisión de falta grave que causa perjuicio económico al empleador, etc.

(10) Cfr. VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. Ob. cit., p. 19. En el mismo sentido, MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, vigésimo quinta edición, Tecnos, Madrid, 2004, p. 695.

(11) Cfr. MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIEREZ, Fermín & GARCIA MURCIA, Joaquín. *Derecho del Trabajo*. Décimo sexta edición, Tecnos, Madrid, 2007, p. 382.

(12) Tal como establece la doctrina, el criterio de diferenciación de este tipo de conflictos está referido a los sujetos que participan en el proceso y la naturaleza de los intereses debatidos. Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo, Ob. cit., p. 696.

(13) *Ibidem*, p. 697.

(14) ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, María Emilia. *Derecho del Trabajo*, décimo novena edición, Civitas, Madrid, 2001, p. 978.

Por otro lado, constituye *conflicto plural* aquel en el que varios trabajadores son afectados singular y simultáneamente en sus intereses, aunque no en virtud de causa que afecte a los conjuntos de los que forman parte, con lo que la queja no constituye una reivindicación de carácter general pese a ser presentada por varios trabajadores⁽¹⁵⁾; se trata de “una mera concurrencia de trabajadores identificados en su origen como individuos singulares en los que se dan las mismas circunstancias o se defienden los mismos intereses”⁽¹⁶⁾. Lo que subyace al conflicto plural es la oposición de intereses: del que resulta de la sumatoria de los intereses individuales afectados (en el caso de los trabajadores) y el interés del empleador. Será conflicto plural, por ejemplo, aquel que inicie un grupo de trabajadores reclamando el pago de la CTS que no les fue depositada oportunamente.

El *conflicto colectivo* será aquel que afecta indiferenciadamente a grupos o categorías de trabajadores (de una empresa, rama de actividad, sector profesional, etc.)⁽¹⁷⁾. Reúne, cuando menos, dos elementos: uno subjetivo o personal, en la medida que está referido a un conjunto de trabajadores estructurado y homogéneo afectados por un mismo problema; y uno objetivo, en la medida que se trata de un interés general e indivisible correspondiente al conjunto y no susceptible de fraccionamiento⁽¹⁸⁾. Lo que subyace a un conflicto colectivo será la oposición de un interés colectivo⁽¹⁹⁾ o general del grupo que se atribuye a la colectividad, en cuanto tal colectividad⁽²⁰⁾ (en el caso de los trabajadores) y el interés del empleador o empleadores. De allí que la sentencia que se emita no se referirá a situaciones individuales o concretas del colectivo de trabajadores afectados sino a una determinación, en abstracto, de los derechos y obligaciones, que corresponden a las partes del proceso.

Serán ejemplos de conflictos colectivos, aquellos en los que se busca determinar el convenio aplicable a una empresa o conjunto de trabajadores, aquellos en los que se busca determinar si es la ley o el convenio la norma a aplicar a un grupo o categoría profesional, aquellos en los que se busca dejar sin efecto una cláusula de un convenio colectivo que vulnera el principio de igualdad o aquellos referidos a la aplicación o interpretación de cláusulas normativas de convenios colectivos, etc.

(15) ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, María Emilia. Ob. cit., p. 980.

(16) MOLERO MANGLANO, Carlos (Director). *Manual de Derecho del Trabajo*, quinta edición, Aranzadi, Navarra, 2005, p. 717.

(17) MARTIN VALVERDE, Antonio; RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín & GARCIA MURCIA; Joaquín. Ob. cit., p. 382.

(18) Cfr. MOLERO MANGLANO, Carlos (Director). Ob. cit., p. 838.

(19) El interés colectivo, denominado también interés profesional, ha sido concebido como el conjunto de necesidades que tienen en común todos los trabajadores asalariados (o de una actividad profesional cuando la distinción es válida); el conjunto de bienes que no pueden lograr individualmente y sí como miembros del grupo organizado. Allí está el límite de la posibilidad de organizarse el grupo como tal, porque allí se exterioriza su misma naturaleza. Asimismo, este es el límite de su capacidad de acción de grupo, sea para reclamar su interés, negociarlo o defenderlo directamente”. Cfr. RAMIREZ BOSCO, Luis, *La función de los sindicatos*, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1976, p. 68.

(20) MONTOYA MELGAR, Alfredo. Ob. cit., p. 697.

El análisis del interés que subyace al conflicto es fundamental, en la medida que la posibilidad de accionar en la vía jurisdiccional para solicitar la tutela efectiva a través del proceso judicial, viene definida desde la titularidad del derecho o interés legítimo, de tal forma que el titular del derecho o interés material (o quien afirme serlo) coincide con quien lo hace valer procesalmente⁽²¹⁾. Más aún, “la defensa de intereses colectivos no puede ser acometida de modo individual, sino únicamente a través de procedimientos que permitan la acción concertada de los sujetos afectados y que hagan posible la solución conjunta y globalizada de sus quejas”⁽²²⁾, de allí que –como veremos– serán las representaciones colectivas las que tengan la atribución de presentar reclamaciones judiciales en defensa de los intereses colectivos.

De esta forma, quien tenga (o afirme tener) la titularidad de un interés concreto que merezca protección de los tribunales, ostenta *legitimidad para obrar o legitimatio ad causam* que puede ser entendida como una cualidad “esencialmente subjetiva”⁽²³⁾ que debe poseer un sujeto para poder demandar o ser demandado en un proceso, dicha cualidad viene definida por la especial relación del sujeto con la cuestión objeto del litigio ya que se considera titular del derecho o interés discutido en el proceso⁽²⁴⁾. Es, a decir de Guasp, “la consideración especial en que tiene la ley, en cada proceso, a las personas que se hallan en una determinada relación con el objeto del litigio, y, en virtud de la cual, exige, que para que la pretensión procesal pueda ser examinada en cuanto al fondo, que sean dichas personas las que figuren como partes en tal proceso”⁽²⁵⁾.

En palabras más sencillas, contar con legitimidad para obrar implica “empezar un proceso o seguirlo, haciendo participar como parte demandante a la persona o todas las personas que deben tener tal calidad, y como parte demandada a la (s) persona (s) que le (s) corresponda tal calidad”⁽²⁶⁾ o, en otras palabras, que en el proceso “estén” como demandantes o demandados los que deban estar (los sujetos de la relación jurídico sustancial o, lo que es lo mismo, los titulares del derecho o interés material que se discute).

Es claro, que la existencia de legitimidad para obrar no debe identificarse con el hecho de que el demandante vea reconocido en la sentencia el derecho que pretende, puesto que “también cuando la pretensión se vea desestimada (poniéndose en evidencia que el actor no era titular del derecho que invocaba) habrá que

(21) BAZ TEJEDOR, José Antonio. *La tutela judicial de los derechos fundamentales en el proceso de trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2006, p. 105-106.

(22) MARTIN VALVERDE, Antonio, RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIERREZ, Fermín & GARCIA MURCIA; Joaquín, Ob. cit., p. 382.

(23) QUIROGA LEON, Aníbal, *Estudios de Derecho Procesal*, Idemsa, Lima, 2008, p. 114.

(24) BANACLOCHE PALAO, Julio; CUBILLO LÓPEZ, Ignacio, *Aspectos fundamentales de Derecho Procesal Civil*, Facultad de Derecho Universidad Complutense, Madrid, 2004, p. 113.

(25) Citado por DE LA VILLA GIL, Luis Enrique (Director), *Ley de Procedimiento Laboral. Comentada y con jurisprudencia*, primera edición, La Ley, Madrid, 2006. p 248-249.

(26) Cfr. MONROY GALVEZ, Juan. *La formación del proceso civil peruano (escritos reunidos)*, segunda edición aumentada, Palestra, Lima, 2004, p. 232.

considerar legitimado al actor, siempre que la relación jurídica material de la que este fuera parte ofreciera una posibilidad inicial de realidad del derecho reclamado”⁽²⁷⁾.

Atendiendo a las fuentes de donde se deriva la legitimidad para obrar, la doctrina diferencia entre legitimidad para obrar ordinaria y legitimidad para obrar extraordinaria. Según la primera, si la legitimidad para obrar tiene su origen en la relación jurídica sustantiva o material previa al proceso, de tal forma que “los miembros de la relación sustancial previa al proceso, son quienes deben aparecer como sujetos activo y pasivo en la relación procesal”⁽²⁸⁾, nos encontramos frente a la legitimación ordinaria⁽²⁹⁾. Por otro lado, la legitimación extraordinaria se presenta cuando la ley, de forma expresa, atribuye a un sujeto la posibilidad de iniciar y proseguir válidamente un proceso, pese a no ser titular del derecho o interés que está en juego⁽³⁰⁾.

La legitimación extraordinaria puede ser, legitimación por sustitución⁽³¹⁾, que –a decir de Rocco, se presenta cuando las normas legitiman a sujetos no titulares de las relaciones jurídicas sustanciales o de los intereses en juego, a pretender la prestación de la actividad jurisdiccional al lado o con exclusión de los sujetos titulares⁽³²⁾, se ejercita una acción por un derecho ajeno pero en interés y nombre propio⁽³³⁾; y, por otro lado, la legitimación representativa por la cual se autoriza legalmente a un sujeto no titular del interés a demandar por derechos ajenos en nombre propio pero en interés ajeno⁽³⁴⁾.

Cuestión distinta a la *legitimación ad causam* o legitimidad para obrar es la legitimación *ad processum*, legitimación procesal o capacidad procesal. esta no constituye una condición de la acción sino un presupuesto procesal “necesario para

(27) MONTOYA MELGAR, Alfredo y otros. *Comentarios a la Ley de Procedimiento Laboral*, primera edición, Aranzadi, Navarra, 2000, p. 87. La jurisprudencia civil peruana, también ha considerado esta situación. Así, en la sentencia recaída en el Expediente N° 1128-98, Sala de Procesos Sumarísimos, se estableció que “Para que pueda considerarse la existencia de legitimación en la causa basta la afirmación sustentada en la apariencia que se es titular de una relación sustancial dejando al debate probatorio de fondo, la acreditación de la referida condición, salvo que la ausencia por ser manifiesta, pueda ser declarada así, antes de la sentencia”. Cfr. LEDESMA NARVAEZ, Marianella. *Comentarios al Código Procesal Civil. Análisis artículo por artículo*, primera edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2008, p. 54.

(28) HURTADO REYES, Martín, *Fundamentos de Derecho Procesal Civil*. Idemsa, Lima, 2009, p. 277.

(29) “Se parte del supuesto, que la opción de acudir a los órganos jurisdiccionales para plantear determinada pretensión corresponde al titular de la situación jurídica vulnerada o amenazada; es decir, quien inicia un proceso debe declararse titular de la situación jurídica respecto de la cual solicita tutela y debe declarar al demandado titular de la situación jurídica contrapuesta”. Cfr. PRIORI POSADA, Giovanni en A.A.V.V., Ob. cit., p. 68.

(30) Cfr. BANACLOCHE PALAO, Julio; CUBILLO LOPEZ, Ignacio. Ob. cit., p. 114. Como afirma Hurtado, “quien invoca la legitimidad para obrar no es el titular del derecho, pues el titular es un tercero, este alega tener interés propio (interés jurídico relevante). Cfr. HURTADO REYES, Martín. Ob. cit., p. 282.

(31) El Código Procesal Civil regula la sustitución procesal en el artículo 60. Allí se establece que en el caso previsto en el inciso 4 del artículo 1219 del Código Civil (acción subrogatoria) y en los demás que la ley permita (el subrayado es nuestro), una persona puede iniciar un proceso o coadyuvar a la defensa del ya iniciado cuando tenga interés en su resultado, sin necesidad de acreditar derecho propio o interés directo en la materia discutida.

(32) Citado por HURTADO REYES, Martín, Ob. cit., p. 286.

(33) BANACLOCHE PALAO, Julio; CUBILLO LOPEZ, Ignacio. Ob. cit., p. 114.

(34) *Ibidem*, p. 114.

que los sujetos del proceso o sus representantes puedan realizar actos procesales válidos, está referida a la capacidad de las partes o sus representantes para validar su participación en el proceso”⁽³⁵⁾.

A diferencia de la legitimidad para obrar (que atiende a quién ha de ser parte en un proceso determinado para que en este el juzgador pueda dictar una sentencia sobre el fondo del asunto), la capacidad resuelve las cuestiones de quién puede ser parte y de quién puede actuar en el proceso, pero lo hace en abstracto, es decir, en cualquier proceso⁽³⁶⁾. El ser parte y actuar en el proceso es lo mismo que comparecer en el proceso lo cual implica que se presenten para participar del mismo todas aquellas personas naturales o jurídicas que puedan tener la calidad de parte ya sea por sí mismos o a través de representantes⁽³⁷⁾.

La capacidad procesal se encuentra regulada en el art. 58 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a la NLPT⁽³⁸⁾. Este artículo establece que “Tiene capacidad para comparecer por sí a un proceso o para conferir representación designando apoderado judicial, las personas que pueden disponer de los derechos que en él se hacen valer, así como aquellas a quienes la ley se lo faculte. Los demás deben comparecer por medio de su representante legal”. En relación con los sindicatos, y a tenor de lo establecido en el artículo 23 de la LRCT, la comparecencia al proceso de las organizaciones sindicales se realiza a través de los miembros de la junta directiva quienes ejercen la representación legal del sindicato o de la persona o personas que así hayan sido señaladas en el estatuto del sindicato⁽³⁹⁾.

IV. LA REGULACIÓN DE LA LEGITIMIDAD PARA OBRAR DE LOS SINDICATOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

El principio democrático recogido en el artículo 43 de la Constitución, implica, a decir del Tribunal Constitucional peruano, que “a partir de la institucionalización

(35) HURTADO REYES, Martín. Ob. cit., p. 271. De acuerdo con BANACLOCHE y CUBILLO, la capacidad procesal está “directamente relacionada con la capacidad de obrar de la legislación civil: quienes tienen capacidad de obrar plena (las personas físicas mayores de edad – o emancipadas- que no están incapacitadas, y las personas jurídicas por definición), también tendrán capacidad procesal”. Cfr. BANACLOCHE PALAO, Julio, CUBILLO LOPEZ, Ignacio. Ob. cit., p. 108. Es evidente que en el caso de las personas jurídicas se requiere de una (s) persona (s) natural (es) que expresen la voluntad de la persona jurídica dentro del proceso.

(36) MONTERO AROCA, Juan, CARRATALÁ TERUEL, José Luis y MEDIAVILLA CRUZ, María Luisa. *Proceso práctico Laboral*. Aranzadi, Navarra, 2003, p.120.

(37) AREVALO VELA; Javier. *Derecho Procesal del Trabajo. Comentarios a la Ley Procesal del Trabajo*, segunda edición, Grijley, 2007, pp. 66-67

(38) Aplicación supletoria que se encuentra regulada en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley 29497, Ley Procesal del Trabajo.

(39) Como afirma Hurtado, “la capacidad procesal es calificada siempre en relación a una persona natural como titular del derecho que se discute o como representante de otro sujeto de derecho” de allí que sea entendible que el sindicato, en tanto persona jurídica, requiere de personas naturales que comparezcan en el proceso como sus representantes. Cfr. HURTADO REYES, Martín. Ob. cit., p. 247.

de los cauces respectivos, cada persona, individual o colectivamente considerada, goce plenamente de la capacidad de participar de manera activa en la vida política, económica social y cultural de la Nación⁽⁴⁰⁾. Esta participación de los individuos organizados colectivamente juega un rol fundamental de “articulación del tejido social, al ser el instrumento básico de representación, defensa y tutela de los intereses colectivos de un determinado sector, grupo o clase social⁽⁴¹⁾”; de allí que, el ordenamiento jurídico, reconozca y regule dicha función de “representación institucional”.

En el ámbito laboral, esta función le es reconocida a los sindicatos que se constituyen en “uniones estables de trabajadores, surgidas con vocación de continuidad⁽⁴²⁾ para desarrollar una finalidad querida y garantizada por el ordenamiento jurídico: el estudio, desarrollo, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social económico y moral de sus miembros⁽⁴³⁾”.

Es evidente que, si el ordenamiento jurídico les otorga a los sindicatos “facultades jurídicas sustantivas de representación de intereses de grupo⁽⁴⁴⁾”, es imprescindible además que los dote de un andamiaje no solo normativo e institucional sino también procesal para garantizar la vigencia de la libertad sindical⁽⁴⁵⁾; razón por la cual se hace necesaria la regulación de la intervención de los sindicatos en el proceso judicial.

Siguiendo a Cruz Villalón, determinaremos la legitimidad para obrar de los sindicatos atendiendo al interés que pretenden tutelar: 1) intereses propios de los representantes colectivos; 2) intereses colectivos del grupo al que pretenden representar; 3) intereses individuales, pero de trascendencia sindical y, 4) intereses estrictamente individuales.

(40) Ver Sentencia recaída en el expediente N° 4677-2004-PA/TC (07.12.2005), Fundamento Jurídico N°. 12

(41) Cfr. CRUZ VILLALÓN Jesús. “La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo”, En: *Temas Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Número 15, 1989, p. 43.

(42) OJEDA AVILÉS, Antonio. *Derecho Sindical*, sétima edición, Tecnos, Madrid, 1995, p. 133.

(43) A nivel internacional, la propia constitución de la OIT de 1919 reconoce en su preámbulo el principio de libertad sindical como un mecanismo “para frenar el descontento producido por las condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos que constituye una amenaza para la paz y armonía universales”. De la misma forma, los Convenios 87 y 98 de la OIT, la Declaración relativa de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo de 1944 y la Declaración de la OIT relativa a los derechos y principios fundamentales en el trabajo, entre otras, reconocen el valor fundamental de la libertad sindical y la sindicación para la protección de la dignidad del trabajador. En el plano nacional, la propia Constitución Política del Perú, en su artículo 28.1. reconoce el rol fundamental de la libertad sindical y de los sindicatos al garantizar este derecho de los trabajadores. De la misma forma la LRCT, en su artículo 2, reconoce el derecho de los trabajadores a la sindicación, sin autorización previa para el estudio, desarrollo, protección y defensa de sus derechos e intereses y el mejoramiento social económico y moral de sus miembros.

(44) CRUZ VILLALÓN Jesús. “La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo”, En: Ob. cit., p. 44.

(45) Cfr. VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. Ob. cit., p. 61.

1. La defensa de los intereses propios

Los sindicatos se constituyen como personas jurídicas con personería gremial⁽⁴⁶⁾ y de conformidad con lo regulado en el art. 139.3 de la Constitución Política (que reconoce el derecho a la tutela judicial efectiva), el art. VI del Título Preliminar del Código Civil que establece que “Para ejercitar o contestar una acción es necesario tener legítimo interés económico o moral (...)”⁽⁴⁷⁾ y el artículo IV del Título Preliminar del Código Procesal Civil, que establece que “El proceso se promueve solo a iniciativa de parte, la que invocará interés y legitimidad para obrar”; gozan del derecho a recurrir a los tribunales en defensa de los derechos e intereses de los que son titulares⁽⁴⁸⁾ o, lo que es lo mismo, “la defensa de sus propios intereses institucionales o asociativos”⁽⁴⁹⁾. De allí que, los sindicatos tienen legitimidad ordinaria para demandar, de modo exclusivo, en “causa propia” (en los términos del art. 8 de la NLPT)⁽⁵⁰⁾ o en defensa de “los intereses económicos y sociales que le son propios” (en los términos del art. 17 de la Ley de Procedimiento Laboral española)⁽⁵¹⁾.

En la determinación de lo que constituye “lo propio” de un sindicato, conviene hacer referencia al contenido del derecho de libertad sindical, específicamente a la libertad sindical colectiva que, a decir de Villavicencio, no tiene como titular a los trabajadores individualmente considerados sino a la organización

(46) De acuerdo con la LRCT, la inscripción del sindicato en el registro a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo le confiere personería gremial para los efectos previstos en la ley (art. 19 de la LRCT); esto evidentemente implica que el sindicato por el solo hecho de constituirse tiene capacidad de obrar para, entre otras cosas, activar la función jurisdiccional a través de la interposición de demandas en defensa de sus derechos e intereses.

(47) Quienes comentan este artículo, critican su redacción imprecisa y mencionan que lo que aquí se regula –en opinión que compartimos– es la legitimidad para obrar, entendida como presupuesto para poder plantear una pretensión en un proceso, de forma tal que si solo la pretensión es planteada por la persona legitimada, el juez podrá pronunciarse válidamente sobre el conflicto de intereses que le ha sido propuesto. Cfr. PRIORI POSADA, Giovanni, “Legitimidad para obrar” En: A.A.V.V., *Código Civil comentado por los 100 mejores especialistas*, primera edición, Tomo I, Gaceta Jurídica, Lima, 2003, p. 64.

En el ordenamiento español, la Ley del Procedimiento Laboral establece, textualmente en su artículo 17.1 que “Los titulares de un derecho subjetivo o interés legítimo podrán ejercitar acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social, en los términos establecidos en las Leyes”.

(48) Es evidente que, en tanto personas jurídicas, los sindicatos pueden defender sus intereses no solo en la vía jurisdiccional laboral sino también en la vía civil, penal, administrativa, etc.

(49) MONTOYA MELGAR, Alfredo, GALIANA MORENO, Jesús, SEMPERE NAVARRO, ANTONIO, et al, Ob. cit., p. 88.

(50) La Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo se refiere a esta legitimidad ordinaria de los sindicatos en el art. 9, cuando establece que “Las organizaciones sindicales y asociativas constituidas y reconocidas de acuerdo a ley, tienen legitimación para la defensa de los derechos colectivos que le son propios”.

(51) Cabe precisar –como lo manifiesta Cruz Villalón– que muchos de los conflictos judiciales relacionados con la personalidad jurídica que ostentan los sindicatos, se desarrollan a través de procedimientos que se inician en sedes diversas a la jurisdicción laboral, ya sea procedimientos civiles, contencioso – administrativos, en la “medida que afectan al ejercicio de derechos relacionados con su condición de asociación con personalidad jurídica privada; asociación que celebra determinados contratos civiles o mercantiles –jurisdicción civil– o bien que exige a la Administración el respeto a su esfera de derechos como tal asociación o, en general, un respeto al ejercicio de la libertad sindical - jurisdicción contencioso administrativa-“. Cfr. CRUZ VILLALÓN Jesús, “La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo”, En Ob. cit., p. 47.

sindical⁽⁵²⁾. De esta forma, los sindicatos tendrán legitimidad para obrar en causa propia, por ejemplo, en la defensa de los derechos de constitución y adquisición de la personalidad jurídica, impugnación de los estatutos o su modificación, libre elección de la junta directiva, participación en la negociación colectiva, a recibir información del empleador dentro de un procedimiento de negociación colectiva, el derecho a convocar a huelga, a impugnar las resoluciones administrativas que declaren ilegal una huelga, a exigir responsabilidad por los actos realizados por sus representantes, el derecho a recaudar la cuota sindical, a celebrar reuniones sindicales o para cuestionar cualquier acción que implique un obstáculo, límite o impedimento para el ejercicio de la acción sindical; todas estas situaciones constituyen manifestaciones de los derechos colectivos cuya titularidad corresponde a los sindicatos⁽⁵³⁾ y cuya defensa en juicio les es otorgada.

Es evidente que la defensa de estos derechos que le son propios, son objeto del conocimiento del juez especializado laboral, a tenor de lo establecido en el artículo 2 de la NLPT que regula la competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo. De esta forma, cuando se trata de pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical, en su aspecto colectivo (art. 2.3 de la NLPT), la vía procesal será la del proceso abreviado laboral; cuando se trate de impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo, la vía procesal será la del proceso contencioso administrativo (art.2.4 de la NLPT); en todos los demás casos, los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida la disolución del sindicato serán conocidas en la vía del proceso ordinario laboral (art. 2.1.g. de la NLPT)⁽⁵⁴⁾.

Finalmente, llama la atención que el artículo 9.2. de la NLPT establezca como novedad, la posibilidad de que cuando se afecten los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga puedan ser demandantes, además del sindicato, los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito. El otorgamiento de esta legitimidad especial difumina en otros sujetos una función que le corresponde en esencia al sindicato, más aún si se trata de la defensa de

(52) VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. Ob. cit., p. 51. En el mismo sentido, SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo, *Lesión de la libertad sindical y comportamientos antisindicales. Estudio de la estructura y el contenido del juicio de antisindicalidad*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, p. 143.

(53) De allí que llame la atención que el artículo 9.2 de la NLPT nuevamente se refiera a la posibilidad que tienen los sindicatos de demandar en defensa de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, puesto que esta atribución ya está contenida en lo establecido en el artículo 8.2. de la acotada norma, cuando se refiere a la defensa de “causa propia” y de “los derechos colectivos”.

(54) Una cuestión que deberá ser reexaminada es la de la procedencia del proceso constitucional de amparo frente a la violación o amenaza de violación de los derechos constitucionales a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. Ello porque si bien el Código Procesal Constitucional reconoce la posibilidad de acudir al amparo para la defensa de los derechos antes mencionados, también regula la impoedencia del mismo cuando “existan otras vías procesales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado” (art. 5.2. del Código Procesal Constitucional), como las reguladas en la NLPT (art. 2.4.), a través del proceso abreviado laboral, para el conocimiento de las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

los derechos colectivos cuya titularidad le corresponde a aquel; en ese sentido, consideramos que tanto los representantes de los trabajadores como cualquier trabajador o prestador de servicios podrá demandar en defensa de dichos derechos solo en ausencia de sindicato. Quizá un ámbito en el que se evidencie esta legitimación especial es el de la defensa de la negociación colectiva y la huelga, derechos que, de acuerdo con la LRCT, no requieren de la existencia del sindicato para poder ejercerse. En esos casos, y de modo excepcional, la ley privilegia la defensa de dichos derechos, de tal forma que, al no haber organización sindical, será posible que los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador que tenga un interés o se considere afectado puedan interponer una demanda debido a que ostentan una legitimidad extraordinaria.

2. La defensa de intereses colectivos

Esta segunda posibilidad de intervención de los sindicatos en el proceso judicial, tiene que ver con la función genérica de representación y defensa de los intereses socio profesionales de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito. Es evidente que el sindicato no es el titular del interés colectivo, no obstante, por mandato legal (art. 8 de la LRCT), se le atribuye de modo exclusivo la legitimidad para obrar en defensa del interés colectivo, de tal forma que también pasa a formar parte de “lo propio” del sindicato la defensa de los intereses colectivos que “lógicamente se integran dentro de los intereses económicos y sociales reconocidos a las referidas organizaciones”⁽⁵⁵⁾.

Detrás de esta legitimidad extraordinaria subyace lo que el Tribunal Constitucional español conoce como representación de carácter institucional efectuada por la llamada persona jurídica representativa. La representación institucional puede ser explícita “cuando la relación institucional se produce de modo voluntario, de manera que la adhesión a una institución comporta una aceptación de su sistema jurídico y, por lo tanto, de su sistema representativo”⁽⁵⁶⁾ o implícita “cuando el ordenamiento jurídico confiere a un ente la defensa y gestión de los derechos e intereses de categorías o grupos de personas”⁽⁵⁷⁾.

En la intervención del sindicato en defensa de intereses colectivos, nos encontramos frente a la representación institucional implícita, en la medida que es la ley la que confiere a los sindicatos la función de representar a la colectividad de trabajadores afectados por el conflicto⁽⁵⁸⁾ y no solamente a sus afiliados. En este caso, “se está legitimando activamente a los sindicatos para que acudan al proceso

(55) MONTOYA MELGAR, Alfredo, GALIANA MORENO, Jesús, SEMPERE NAVARRO, ANTONIO, et al. Ob. cit., p. 88.

(56) STC N° 70/1982 de 29 de noviembre, fundamento jurídico N° 02.

(57) Ibidem.

(58) La expresión del artículo 8.a. de la LRCT “trabajadores comprendidos dentro de su ámbito” es bastante reveladora, pues deja en evidencia que cuando se trata de conflictos colectivos, el sindicato no solo cumple su función genérica de representación y defensa de los intereses colectivos respecto de sus miembros sino que lo hace respecto de todos los trabajadores del ámbito de empresa, de gremio, de actividad, etc.

de trabajo a efectos de cumplir la función que de ellos es dable esperar⁽⁵⁹⁾ sin que se entienda que estamos frente a un caso de representación voluntaria dentro del proceso sino más bien de intervención del sindicato en nombre propio y con independencia de los trabajadores afectados por el conflicto colectivo, aunque la resolución judicial produzca efectos inmediatos sobre los intereses de los trabajadores afectados por el litigio⁽⁶⁰⁾; en otras palabras, nos encontramos frente a un caso de legitimidad extraordinaria por sustitución.

Que los sindicatos puedan demandar en defensa de los intereses colectivos se desprende no solo de lo regulado en el artículo 8.a. de la LRCT sino también de lo regulado en el artículo 8.2 de la NLPT que establece que el sindicato puede comparecer al proceso laboral en “causa propia” puesto que esta atribución genérica de representar los intereses colectivos de los trabajadores comprendidos en su ámbito es “muy suya” y constituye una de sus más importantes finalidades; pero además, es necesario tener en cuenta lo regulado en el artículo 9.2. de la NLPT que establece la posibilidad de que los sindicatos demanden cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, es evidente que aquí estamos frente a un interés colectivo cuya defensa, de acuerdo con lo analizado, corresponde al sindicato en virtud de la legitimidad “especial” que le confiere la norma.

Aún más, el citado artículo 9.2. de la NLPT extiende esta legitimidad a los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito, al permitirles demandar cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios. Consideramos que esto solo es factible en ausencia de sindicato y siempre y cuando estos sujetos tengan una relación directa con el objeto del proceso.

Otra cuestión que no ha sido resuelta por la NLPT es la de determinar, por ejemplo, en el caso de pluralidad sindical en un mismo ámbito, cuál sindicato tiene la legitimidad para obrar en defensa de los intereses colectivos ya que la propia norma autorizaría a que cualquier sindicato del ámbito pueda demandar en defensa de los intereses colectivos al no establecer distinción alguna. Esta cuestión es importante debido a que –como ya se ha dicho– la sentencia que se emita en el proceso afecta a toda la colectividad de trabajadores del ámbito.

Sobre este punto, el Tribunal Constitucional español, ha determinado que “no basta con la simple condición de entidad sindical (...) ha de tratarse, como es obvio, de un sindicato al cual pueda reconocérsele una relación directa con lo que es objeto del litigio por su notoria implantación en el centro de trabajo o en el marco general al que el conflicto se refiera⁽⁶¹⁾ o que “debe existir un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate

(59) BAZ TEJEDOR, José Antonio. Ob. cit., p. 116.

(60) Ibidem, p. 116.

(61) STC 70/1982, de 30 de noviembre, Fundamento Jurídico N° 06.

en el pleito del que se trate, vínculo o nexo que habrá de ponderarse en cada caso y que se plasma en la noción de interés profesional o económico, traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado o específico derivado de la eventual estimación del recurso entablado”⁽⁶²⁾.

En el caso peruano, corresponderá a la jurisprudencia pronunciarse sobre el tema; no obstante, consideramos que un criterio que puede ser tomado en cuenta para determinar qué sindicato demanda en defensa de intereses colectivos, en caso de pluralidad sindical, es el de sindicato más representativo (suponiendo que exista tal dentro del ámbito)⁽⁶³⁾; en el caso que ninguno de los sindicatos fuera el más representativo, consideramos que la solución vendría a través de un litisconsorcio necesario que si bien puede generar problemas de efectividad y rapidez del proceso, al menos garantiza que se respeta el derecho de los sindicatos de defender intereses colectivos.

Otra circunstancia que debe tomarse en cuenta cuando hablamos de procesos en los que se discutan intereses colectivos está referida a que el conflicto debe ser jurídico⁽⁶⁴⁾. El artículo II del Título Preliminar de la NLPT establece que para que el sindicato actúe con legitimidad para obrar, no solo será necesario que el interés que se defienda sea un interés genérico, abstracto, que reside en un grupo no determinado y no individualizable de trabajadores, sino que además, debe tratarse de un conflicto jurídico, es decir, un conflicto de aplicación o interpretación de una norma laboral ya existente (norma estatal, convenio colectivo, etc.)⁽⁶⁵⁾, cuya vigencia y validez no se discute, sino que, por el contrario, se aspira a determinar su contenido⁽⁶⁶⁾.

(62) STC 28/2005, de 14 de febrero, Fundamento Jurídico N° 03

(63) La Ley de Procedimiento Laboral de España, en su artículo 152 ha determinado que quienes se encuentra legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos son: “a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto”; asimismo en el artículo 153 establece que “En todo caso los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto”.

(64) La doctrina laboral ha establecido también una diferenciación clara entre los llamados conflictos jurídicos o de aplicación que son aquellos que derivan de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente y los conflictos económicos o de intereses que tienden al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo cuya solución se encontrará en el convenio colectivo, actividad normativa no ejecutiva de lo previamente normado; por todos, Cfr. ALONSO OLEA, Manuel, MIÑAMBARES PUIG, César; ALONSO GARCIA, Rosa María, Ob. cit., p. 72.

(65) Así se precisa en la Ley de Procedimiento Laboral española que, al regular los procesos de conflictos colectivos en su artículo 151, establece lo siguiente: “Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa.

También se tramitará en este proceso la impugnación de convenios colectivos de conformidad con lo dispuesto en capítulo IX del presente título”

(66) MONTERO AROCA, Juan; CARRATALÁ TERUEL, José Luis y MEDIAVILLA CRUZ, María Luisa, Ob. cit., p. 629.

3. La defensa de los intereses individuales con trascendencia sindical

Cuestión que sí merece particular atención, en lo que respecta a “la defensa de los derechos colectivos”, de acuerdo con lo establecido en el artículo 8.2. de la NLPT, es el tema de la legitimidad del sindicato para la defensa de la libertad sindical (que es un derecho colectivo) pero en su aspecto individual (cuya titularidad, como es evidente, corresponde a cada trabajador individualmente considerado). La libertad sindical individual incluye un “conjunto de derechos vinculados a la autotutela (sindical) de los intereses del trabajo cuya titularidad se atribuye a los trabajadores individualmente considerados”⁽⁶⁷⁾ los cuales, si bien son derechos de titularidad individual, “están destinados a operar en una dimensión intersubjetiva y adquieren en su fase de ejercicio una indiscutible trascendencia colectiva”⁽⁶⁸⁾.

En este caso, hablamos de situaciones en las que, aprovechando su poder de dirección que se materializan en un trabajador individualizado, el empleador “impide el ejercicio de derechos de actividad sindical en la empresa o fuera de ella”⁽⁶⁹⁾ ya sea, por ejemplo, cuando se obstaculizan las actividades de un representante sindical o miembro del sindicato o un trabajador que desea desarrollar actividad sindical, o cuando se despide a un trabajador a causa de su actividad sindical, o cuando se obstaculiza el ejercicio del derecho de huelga de un trabajador en particular, o cuando se incumplen, en la esfera individual, con acuerdos pactadas entre empleador y sindicato, afectándose no solo al individuo trabajador sino la buena fe que debe existir en el cumplimiento de los compromisos asumidos, etc.

En este caso, la legitimidad para obrar corresponde a cada trabajador individualmente considerado en tanto titular del interés subjetivo y concreto que se discute en el proceso; evidentemente, la intervención del sindicato en este tipo de conflictos puede ser a título colaborativo⁽⁷⁰⁾, lo cual constituye una expresión “de la intervención procesal en un litigio pendiente entre demandante y demandado, con la finalidad de ayudar procesalmente a una de las partes, ya que con ello se logra también defender, aunque sea indirectamente, los propios intereses al existir una conexión entre estos y la relación jurídico-material debatida”⁽⁷¹⁾.

(67) SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Ob. cit., p. 138.

(68) Ibidem, p. 139. Menciona el autor que la libertad sindical individual comprende los derechos de los trabajadores a fundar sindicatos, a afiliarse al de su elección, a participar democráticamente en las actividades de aquel del que forma parte así como el derecho del trabajador a la actividad sindical. Es evidente además que todos estos derechos también tienen una manifestación negativa: no fundar sindicatos, no afiliarse, desafilarse, etc.

(69) CRUZ VILLALÓN Jesús. “La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo”, En Ob. cit., p. 69.

(70) La Ley Orgánica 11/1985, Ley Orgánica de Libertad Sindical Española regula en su artículo 14 que la participación del sindicato como tercero coadyuvante cuando se lesiona la libertad sindical de un trabajador. Así se establece que: “El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquel”:

(71) BAZ TEJEDOR, José Antonio. Ob. cit., p. 110.

En el caso del ordenamiento jurídico peruano, es claro que los sindicatos no cuentan con legitimidad para obrar en defensa de intereses individuales con trascendencia colectiva. Ello se desprende de la interpretación sistemática de los ya mencionados artículos 8.c. de la LRCT y 8.2. y 8.3. de la NLPT; este último artículo evidencia claramente que, al no tratarse de un interés propio del sindicato, este actúa como representante⁽⁷²⁾, sin necesidad de poder expreso de representación.

Por otro lado, al ser aplicable supletoriamente el Código Procesal Civil, es posible que el sindicato no solo actúe como representante de sus dirigentes y afiliados en conflictos de naturaleza individual con trascendencia colectiva sino también que intervenga como tercero coadyuvante, en los términos regulados en el artículo 97 de la citada norma⁽⁷³⁾.

Pese a que no se encuentra regulado expresamente, consideramos posible que, en determinados casos que deberán ser examinados adecuadamente por el juez, dada la pluriofensividad del acto lesivo individual, sería posible otorgar legitimidad activa al propio sindicato. Esto ocurrirá cuando, sea posible que frente aun acto lesivo individual tanto trabajador afectado como el sindicato puedan plantear un petitum diferenciado referido uno, al aspecto individual de la libertad sindical lesionado, y el otro, al aspecto colectivo. Cruz Villalón, plantea como ejemplo que, si con ocasión de un traslado de un delegado de personal, el sindicato al que está afiliado este trabajador pierde un representante en la empresa, cabría una reclamación individualizada del trabajador solicitando el reintegro al centro de trabajo de origen, y al mismo tiempo, otra colectiva por parte del sindicato de resarcimiento del daño ocasionado⁽⁷⁴⁾; en ese caso, queda claro además que se produciría una acumulación de acciones.

4. La defensa de intereses estrictamente individuales

Quedando fuera de duda la legitimidad para obrar de los sindicatos en “causa propia” y en “defensa de los intereses colectivos”, cuando estamos frente a intereses individuales (sea que se trate de intereses individuales con trascendencia sindical o sea que se trate de intereses estrictamente individuales), quien cuenta con legitimidad para obrar en defensa de dichos intereses es el propio trabajador pues, dados los intereses en juego (intereses concretos, subjetivos, individuales), no podrá

(72) Sobre la forma como opera la representación deberá revisarse el punto 4.4. del presente artículo.

(73) Al igual que lo regulado en el artículo 97 del Código Procesal Civil peruano, la doctrina española establece que para la participación del sindicato como coadyuvante es necesario que “el trabajador haya planteado la acción oportuna por propia iniciativa; la incorporación posterior del sindicato al proceso no interrumpe el curso de este, no pudiendo el sujeto colectivo ni alterar ni ampliar el objeto de la pretensión planteada por el trabajador; el sindicato no puede efectuar actos dispositivos, salvo el desistimiento de la intervención por él promovida; la resolución judicial no tendrá efectos procesales, sobre el sindicato”. Cfr. BAZ TEJEDOR, José Antonio. Ob. cit., p. 111.

(74) CRUZ VILLALÓN Jesús. “La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo”, En Ob. cit., p. 71.

concluirse que el sindicato “tiene legitimación para la tutela judicial de derechos subjetivos individuales de un trabajador, ni aún en el caso de que esté afiliado”⁽⁷⁵⁾.

Como afirma la doctrina española, comentando el artículo 20 de la Ley de Procedimiento Laboral español⁽⁷⁶⁾, el que se haya otorgado la posibilidad a los sindicatos de defender a sus miembros en conflictos de naturaleza individual es consecuencia del intento legal de fortalecer a las organizaciones sindicales; no obstante en este caso, seguimos estado frente a un supuesto de representación⁽⁷⁷⁾ y no de legitimidad. Y ello es así por cuanto la novedad introducida por la NLPT no consiste en atribuirle legitimidad para obrar a los sindicatos para la defensa de los intereses individuales (sea que se traten de intereses individuales con trascendencia sindical o sea que se traten de intereses estrictamente individuales) sino que, dando solución a la larga discusión sostenida por la doctrina y cambiando los precedentes jurisprudenciales, ha establecido que no se requiere de poder especial de representación para ejercitar la defensa de los intereses individuales⁽⁷⁸⁾.

Detrás de esta “facilidad” establecida para la actuación del sindicato existen razones que buscan el fortalecimiento de la labor de los sindicatos para la defensa de los intereses de los trabajadores (incluidos los intereses individuales) que ya venía anunciada por la propia LRCT (art. 8.c); además, desde el punto de vista del trabajador, la experiencia judicial peruana demuestra la reticencia del trabajador a iniciar procesos contra su empleador por miedo a las represalias que este pueda adoptar contra aquel; motivo suficiente para facilitar la labor del sindicato en defensa de los intereses individuales.

Ahora bien, la participación del sindicato en la defensa de intereses estrictamente individuales (también en los casos de intereses individuales con trascendencia

(75) MONTERO AROCA, Juan, CARRATALÁ TERUEL, José Luis y MEDIAYILLA CRUZ, María Luisa, Ob. cit., p. 122.

(76) Ley de Procedimiento Laboral, art. 20: “1. Los sindicatos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así se lo autoricen, defendiendo sus derechos individuales y recayendo en dichos trabajadores los efectos de aquella actuación. 2. En la demanda, el sindicato habrá de acreditar la condición de afiliado del trabajador y la existencia de la comunicación al trabajador de su voluntad de iniciar el proceso. La autorización se presumirá concedida salvo declaración en contrario del trabajador afiliado. En el caso de que no se hubiese otorgado esta autorización, el trabajador podrá exigir al sindicato la responsabilidad que proceda, que habrá de decidirse en proceso laboral independiente. 3. Si en cualquier fase del proceso el trabajador expresara, a presencia judicial, que no había recibido la comunicación del sindicato o que habiéndola recibido hubiera negado la actuación de actuación en su nombre, el juez o Tribunal, previa audiencia del sindicato acordará el archivo de las actuaciones sin más trámite”.

(77) MONTERO AROCA, Juan; CARRATALÁ TERUEL, José Luis y MEDIAYILLA CRUZ, María Luisa, Ob. cit., p. 128.

(78) Es necesario efectuar una distinción la no exigencia del poder expreso de representación para que el sindicato defienda los intereses individuales solo está referida a aquellos supuestos en los que quien está legitimado para obrar es el trabajador afiliado al sindicato. Eso significa que, en los demás casos, en los que sea un trabajador no afiliado al sindicato que solicita a este que lo represente en juicio, será necesario otorgar poder expreso de representación en los términos establecidos en el artículo 72 del Código Procesal Civil (es decir poder por escritura pública que no requiere estar inscrito en los registros Públicos o poder por acta ante el juez del proceso).

sindical) se regula no solo por lo establecido en el art. 8.3. de la NLPT sino que cobra especial relevancia lo regulado en el art. 8.c de la LRCT. De esta norma se desprende que la figura que subyace a esta intervención del sindicato es una de representación voluntaria, en tanto que el sindicato actúa en nombre e interés del trabajador, lo cual significa que es el trabajador, y no el sindicato, quien actúa como parte en el proceso y ello porque “el principio de disponibilidad de derechos propios de los procesos de Derecho privado, fuerza a atribuir la legitimación a quien es titular de la relación material”⁽⁷⁹⁾.

La interpretación sistemática de los artículos 8.c de la LRCT y los artículos 8.2. y 8.3. de la NLPT nos puede llevar a concluir lo siguiente:

1. Estamos frente a un caso de representación pues no se atribuye al sindicato legitimación para accionar en defensa de los intereses individuales como ocurre en los supuestos de defensa de causa propia o de intereses colectivos. Pese a que, a diferencia de la Ley de Procedimiento Laboral de España, en la NLPT no se establece expresamente que el sindicato actúa en nombre e interés de sus afiliados, es claro que, en el caso de la defensa de intereses individuales, es el trabajador y no el sindicato quien interviene como parte en la relación jurídica procesal; más aún, de acuerdo con lo mencionado líneas arriba, estamos frente al supuesto de representación institucional explícita a la que hacía referencia el Tribunal Constitucional español, en la medida que la posibilidad que tiene el sindicato de representar a los trabajadores en la defensa de los intereses individuales es consecuencia de la afiliación de estos a aquel⁽⁸⁰⁾.
2. Justamente por estar frente a un supuesto de representación explícita se requiere que los trabajadores y dirigentes a quienes represente el sindicato sin necesidad de poder especial de representación, sean trabajadores afiliados. Ello además sustenta la obligación de acreditar la afiliación al sindicato; de allí que se haya regulado la necesidad de que en la demanda o en la contestación de la demanda deberá identificarse individualizadamente al afiliado o a cada uno de los afiliados.
3. Aun cuando la NLPT confiere al sindicato la posibilidad de representar a sus dirigentes y afiliados, consideramos que estamos frente a un supuesto de representación voluntaria y no de representación legal⁽⁸¹⁾ debido que si bien en nuestro ordenamiento jurídico no se expresa con claridad que estamos frente a

(79) CRUZ VILLALÓN Jesús, “La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo”, En Ob. cit., p. 72.

(80) La LRCT, en su artículo 8.c., evidencia lo manifestado toda vez que establece que la función de representación y defensa en las controversias o reclamaciones de carácter individual, es a favor de sus miembros. Asimismo, el art. 8 de la NLPT establece que el sindicato puede comparecer en defensa de sus dirigentes y afiliados.

(81) En opinión con la cual disentimos, Elías Mantero, al comentar los artículos referidos a la modificación de las reglas de comparecencia de las organizaciones sindicales, manifiesta que estamos frente a una “forma de

una representación voluntaria (como ocurre en el ordenamiento laboral español⁽⁸²⁾), la interpretación sistemática tanto de la LRCT como de la NLPT y la naturaleza misma de la función de los sindicatos nos llevan a afirmar ello.

Respecto de la interpretación sistemática de la LRCT y de la NLPT debemos tener en cuenta que el artículo 8.c. de la LRCT deja en evidencia que al ser el trabajador el titular del interés individual, es él quien decide si otorga la representación al sindicato o si “acciona directamente en forma voluntaria”, lo cual significa que el sindicato debe estar autorizado por el trabajador afiliado para actuar por él, en la medida que el sindicato “no actúa como portador del interés sindical-colectivo sino como representante de derechos e intereses individuales”⁽⁸³⁾; además, cuando el artículo 8 de la NLPT se refiere a la posibilidad de que el sindicato comparezca en el proceso en defensa de sus dirigentes y afiliados usa el término “puede” y no “debe”, posibilidad que quedará subordinada a la decisión más conveniente para el trabajador; por otro lado, el artículo 8.3 de la NLPT introduce como modificación al actual sistema de intervención de los sindicatos en el proceso de trabajo, la no exigencia de poder especial de representación para que el sindicato represente a sus afiliados; no obstante, ello no puede ser entendido en el sentido de que la representación deja de ser voluntaria para convertirse en legal sino que, en caso el trabajador decida otorgar la representación al sindicato, no se le exigirán a este mayores formalidades para el ejercicio de dicha representación en el proceso.

Por otro lado, respecto de la naturaleza misma de la función de los sindicatos conviene recordar que la acción sindical se proyecta en el mundo laboral teniendo en cuenta la defensa del hombre en cuanto trabajador y en cuanto persona humana; de ello se desprende que el fin de los sindicatos de servir al hombre constituye un límite jurídico moral de su actividad y, por otro lado, que no obstante su primera intención protectora puede devenir en demoleadora de la persona del trabajador si es que no contribuyen a la personalización del trabajador sino a su masificación⁽⁸⁴⁾; si por dotar de mayores vías de protección al trabajador termina por suplantarse su voluntad en la defensa de sus propios intereses, entonces la acción del sindicato habría perdido toda legitimidad, ya que de lo que se trata es de “situar en un primer plano la voluntad

representación legal”. Cfr. ELIAS MANTERO; Fernando, “Comentario inicial de la nueva Ley Procesal del Trabajo” En: *Soluciones Laborales*, número 29, mayo, 2010, p. 67.

(82) Del artículo 20 de la Ley de Procedimiento Laboral española se desprende que se trata de una representación voluntaria (porque el sindicato debe estar autorizado por el trabajador afiliado para actuar por él) y además presunta (porque se presume que el sindicato representa al afiliado en cuyo nombre dice actuar, salvo declaración en contrario del trabajador. Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo, GALIANA MORENO, Jesús, SEMPERE NAVARRO, ANTONIO, et al, Ob. cit., p. 98.

(83) *Ibidem*, p. 97.

(84) RODRIGUEZ MANCINI, Jorge en el prólogo de la obra de RAMIREZ BOSCO, Luis, Ob. cit., p. 8-9.

del trabajador”⁽⁸⁵⁾ y que “el interés individual sea prioritario sobre el del sindicato, de manera que la decisión sindical ha de plegarse a la del trabajador singular”⁽⁸⁶⁾.

4. Quizá el principal problema de la actual regulación radique en el hecho de que no se han establecido expresamente mecanismos que permitan dejar constancia que el trabajador solicitó al sindicato que lo represente o, al menos, algún mecanismo que le permita al trabajador manifestar su oposición a verse representado por el sindicato y la responsabilidad del sindicato en caso actúe contra la voluntad del trabajador, así “quedaría asegurada la libertad del trabajador individual y el principio procesal de disponibilidad”⁽⁸⁷⁾; cuestión que no es poco importante puesto que estamos frente a un supuesto de representación y el representante no tiene capacidad de disposición de los derechos de sus afiliados; además, consideramos carente de sustento que sea el empleador quien comunique al trabajador la demanda interpuesta y no el sindicato al que este está afiliado, más aun, que la inobservancia del deber de comunicación del empleador no afecte la prosecución del proceso.

Cuestión distinta hubiera sido si, como ocurre en el ordenamiento jurídico español, aun cuando la representación es voluntaria, se presume *iuris tantum* que el sindicato demandante representa al afiliado, salvo declaración en contrario del trabajador. Además, en dicho ordenamiento jurídico se establece que el sindicato debe demostrar la existencia de la comunicación al trabajador de su voluntad de iniciar el proceso y que si el trabajador no manifiesta su voluntad contraria de modo expreso y la pone en conocimiento del sindicato, se supone que el sindicato actúa por el trabajador y que los efectos del proceso recaen sobre este, pudiendo el sindicato realizar todos los actos procesales; por otro lado, se establece a favor del trabajador, la posibilidad de exigir al sindicato la responsabilidad que proceda cuando no hubiera otorgado su autorización o no hubiera recibido la comunicación del sindicato.

V. A MODO DE CONCLUSIÓN

Las consideraciones precedentes buscan precisar el contenido de las normas de la NLPT relacionadas con la participación del sindicato en el proceso judicial y que, entre otras innovaciones, han modificado el modo de actuación de los sindicatos en el proceso laboral. Es evidente que la idea rectora ha sido la de consolidar la labor de los sindicatos como entes que defienden los derechos e intereses de los trabajadores y dotar de facilidades para una adecuada labor sindical en defensa de los intereses de sus miembros. No obstante, consideramos que la norma en su afán de

(85) BAZ TEJEDOR, Ob. cit., p. 111.

(86) *Ibidem*, p. 111.

(87) CRUZ VILLALÓN Jesús. “La intervención de las representaciones colectivas en el proceso de trabajo”, En Ob. cit., p. 74.

otorgar las mayores facilidades al sindicato ha ido mucho más allá pues suplanta la voluntad del individuo trabajador en defensa de sus intereses individuales sin dotarlo de mecanismos que permitan salvaguardar la libertad del trabajador; por otro lado, el haber otorgado de un modo impreciso legitimidad para obrar a sujetos distintos al sindicato ha difuminado una función que en esencia le corresponde al sindicato y que no contribuirá a la consolidación de sus funciones propias. Además, la norma contiene una serie de imprecisiones y deficiencias que deberán ser subsanadas por los jueces al momento de interpretarlas y aplicarlas.