

LA LEGITIMACIÓN PROCESAL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL MARCO DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Mauro Ugaz Olivares^()*

*Sebastián Soltau Salazar^(**)*

I. INTRODUCCIÓN

Un proceso laboral que pretenda constituirse en un instrumento idóneo para la efectiva tutela de los derechos laborales debe estar diseñado de forma tal que procure la igualdad procesal de las partes. Precisamente, concedores de las desigualdades que se presentan en el contrato de trabajo, es usual que los ordenamientos adjetivos laborales permitan el acceso de las organizaciones sindicales a los escenarios procesales con el propósito de compensar tal diferencia⁽¹⁾.

En esta línea se encuentra la nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, la NLPT), cuyas disposiciones evidencian una apuesta por la participación activa de las organizaciones sindicales en la defensa judicial de los derechos de sus dirigentes y afiliados, ya sea facilitando su actuación como representantes procesales, o legitimándolas para la formulación de diversas pretensiones.

(*) Profesor contratado de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

(**) Alumno del doceavo ciclo de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asistente del Curso de Teoría General del Proceso de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

(1) BAYLOS GRAU, Antonio; CRUZ VILLALÓN, Jesús y FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*. Editorial Trotta, Valladolid, 1995, p. 45.

Así las cosas, es imprescindible destacar que este es uno de los aspectos en los que la NLPT se distingue de su predecesora, la Ley N° 26636 (en adelante, la LPT), que lejos de favorecer la actuación procesal de los sindicatos, la limitaba considerablemente⁽²⁾.

A lo largo del presente artículo, analizaremos los diversos supuestos en los cuales una organización sindical cuenta con legitimación procesal activa (es decir, cuando se encuentra apta para ser parte demandante), a la luz de lo dispuesto por los artículos 8 y 9 de la NLPT. En tal sentido, corresponderá que, en primer lugar, aclaremos qué debemos entender por legitimación procesal, diferenciándola de otras instituciones con las cuales se la suele confundir (nos referimos a la capacidad y representación procesales). Luego, distinguiremos los tipos de intereses o derechos⁽³⁾ (individuales, colectivos e individuales homogéneos) que una organización sindical puede defender a través de un proceso laboral, lo que se encuentra íntimamente vinculado a la relatividad de la cosa juzgada consagrada por el artículo 18 de la NLPT, punto sobre el cual haremos algunas precisiones.

Cabe precisar que a lo largo de este artículo haremos referencia a la clasificación de derechos colectivos o individuales desde la óptica procesal, sin tomar en consideración la clasificación utilizada en el plano laboral que identifica los derechos de titularidad del individuo como individuales y de titularidad del sindicato como colectivos.

Asimismo, queremos mencionar que haremos alusión a lo largo del artículo al Código Modelo de Procesos Colectivos para Iberoamérica (en adelante, el Código Modelo) así como a los comentarios que sobre este han realizado diversos autores, el cual, no obstante, carecen de efectos vinculantes, ha influenciado en la regulación de la actuación procesal de los sindicatos en la NLPT, por lo que constituye referente obligado al momento de determinar sus alcances.

II. CONCEPTO DE LEGITIMACIÓN PROCESAL

En términos sencillos, podría decirse que la legitimación procesal o legitimidad para obrar, es un presupuesto procesal que tiene por objetivo evitar que

(2) Aunque referida a la representación procesal, no podemos dejar de mencionar la polémica suscitada a propósito de la incongruencia existente entre lo establecido por el literal c) del artículo 8 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 10 de la LPT, la cual fuera resuelta por la jurisprudencia reafirmando la validez de lo dispuesto por la LPT. Para mayores detalles, recomendamos la lectura de: ULLOA MILLARES, Daniel. La capacidad (y legitimidad) procesal laboral de las organizaciones sindicales. En: *Derecho & Sociedad*, Año 16, N° 25, 2005, pp. 202-203.

(3) En adelante solo utilizaremos el término “derechos”, pues coincidimos con aquellos autores que defienden la apertura del concepto tradicional del derecho subjetivo, para así admitir que una colectividad de individuos pueden ser sujetos de derecho. Un comentario sobre el particular, podrá encontrarse en: GIDI, Antonio. “Derechos difusos, colectivos e individuales homogéneos”. En: *Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal*. La tutela de los derechos difusos, colectivos e individuales homogéneos: hacia un código modelo para Iberoamérica. Porrúa, México D.F., 2003, pp. 25-26.

en el proceso participen sujetos que no tienen relación alguna con lo que se está discutiendo.

Decimos que se trata de un presupuesto procesal en tantos nos encontramos frente a uno de los “requisitos necesarios para que pueda constituirse un proceso válido, o una relación procesal válida”⁽⁴⁾; en consecuencia, si alguna de las partes del proceso no cuenta con legitimación procesal (ya sea activa o pasiva, según el caso)⁽⁵⁾, el juez se encontrará impedido de emitir un pronunciamiento sobre el fondo que ponga fin a la controversia, pudiendo afirmarse que su existencia es tan importante que “*aun cuando las partes no denuncien su ausencia, el propio juez puede notar su falta y entonces el proceso no puede continuar*”⁽⁶⁾.

Sobre el particular, Montero Aroca ha señalado que “la legitimación es un presupuesto o impedimento procesal en cuanto que: 1 Su existencia o inexistencia viene determinada por una norma procesal, pues esta naturaleza tiene la norma que atribuye la legitimación ordinaria, la que priva de la misma y la que concede la legitimación extraordinaria en cualquiera de sus manifestaciones. 2 Su existencia o inexistencia no atiende a determinar el fondo de la sentencia sino, simplemente, a que esta pueda dictarse, por cuanto la concesión o no por la ley de legitimación no sirve para atribuir derechos subjetivos y obligaciones materiales, sino que simplemente coloca o no a una persona en la posición habilitante para impetrar la actuación jurisdiccional de la ley en el caso concreto”⁽⁷⁾.

Esto último es de suma importancia, pues como bien menciona el citado autor, “*el problema básico que ha presentado la legitimación hasta ahora es el de su confusión con la cuestión de fondo que se discute en el proceso*”⁽⁸⁾. No son pocos, pues, los que en la actualidad siguen sosteniendo –erróneamente– que la legitimidad para obrar es la relación lógico-jurídica que existe entre los sujetos de la relación material y los sujetos de la relación procesal.

Corresponde, pues, recalcar que “es necesario distinguir entre titularidad activa o pasiva de la relación jurídico material que se discute en el proceso, que se regula por normas de derecho sustantivo, y posición habilitante para formar la pretensión (legitimación activa) o para que contra él se forme (legitimación pasiva) en condiciones de ser examinada por el tribunal en cuanto al fondo y pueda procederse a la actuación del derecho objetivo, que se regula por normas procesales”⁽⁹⁾.

(4) VESCOVI, Enrique. *Teoría General del Proceso*. TEMIS, Santa Fe de Bogotá, 1999, p. 80.

(5) Aunque se trate de una clasificación de poca utilidad, se suele distinguir entre la legitimación procesal de la parte demandante (llamada activa) y la legitimación procesal de la parte demandada (llamada pasiva).

(6) *Ibidem*.

(7) MONTERO AROCA, Juan. *La legitimación en el proceso civil* (intento de aclarar un concepto que resulta más confuso cuando más se escribe sobre él). Civitas, Madrid, 1994, p. 93.

(8) *Ídem*, p. 35.

(9) *Ibidem*.

Si obviamos esta distinción, podríamos llegar, por ejemplo, al absurdo que las demandas de reconocimiento de vínculo laboral sean declaradas improcedentes porque el demandante no cuenta con legitimación procesal activa, en tanto no ha podido acreditar desde un inicio que es trabajador de la empresa demandada, lo que precisamente constituye el objeto sobre el cual debe pronunciarse la sentencia.

En definitiva, consideramos que la legitimación procesal debe ser “entendida como posición habilitante para formular la pretensión y para que contra alguien se formule, que se resuelve normalmente en las afirmaciones por el actor de la titularidad del derecho subjetivo y en la imputación al demandado de la titularidad de la obligación”⁽¹⁰⁾. Nótese que de acuerdo a la definición propuesta, la legitimación procesal normalmente viene determinada por las afirmaciones realizadas por el demandante, lo que quiere decir que hay supuestos excepcionales en los cuales quien demanda no afirma la titularidad del derecho subjetivo, a pesar de lo cual sí se encuentra en la posición habilitante para formular la pretensión.

A fin de aclarar este punto, pasamos a explicar las dos formas en que puede manifestarse la legitimación procesal: (i) legitimación ordinaria; y, (ii) legitimación extraordinaria.

1. Legitimación ordinaria

La legitimación ordinaria es la que corresponde a quien afirma ser titular del derecho subjetivo (legitimación ordinaria activa) y a quien se le imputa la titularidad de la obligación (legitimación ordinaria pasiva).

Como viéramos antes, para efectos de la determinación de la existencia de este tipo de legitimación, no tiene relevancia alguna que las partes efectivamente sean el titular activo y pasivo, respectivamente, de la relación jurídico material que se discute en el proceso, cuestión eminentemente de fondo y que se dilucidará con la sentencia; lo único que interesa aquí son las afirmaciones realizadas por el demandante.

Montero Aroca enfatiza esta idea al mencionar que “dado que de modo previo al proceso, y ante una relación jurídica controvertida, no puede saberse si el derecho y la obligación existen y quiénes son sus titulares, el derecho a la tutela judicial ha de reconocerse a quien afirma ser su titular activo y contra el que se impute la titularidad pasiva. Esas meras afirmaciones tienen que ser bastantes para poner en marcha el medio de tutela judicial que es el proceso”⁽¹¹⁾.

Si bien refiriéndose exclusivamente al proceso civil, el citado autor afirmar que “en un ordenamiento basado en la autonomía de la voluntad y en la libre disposición, el único que puede formular la pretensión con legitimación es quien

(10) MONTERO AROCA, Juan. Ob. cit., p. 44.

(11) Ídem, p. 42.

afirme su titularidad activa de la relación jurídico material”⁽¹²⁾; como veremos más adelante, esta afirmación se relativiza al existir diversos supuestos en los que la ley es quien concede legitimación procesal (activa o pasiva) a determinados sujetos, independientemente de la voluntad de quien eventualmente podría afirmar ser titular del derecho subjetivo.

2. Legitimación extraordinaria

La legitimación extraordinaria es la que corresponde a quien demanda sin afirmar la titularidad del derecho subjetivo o a quien es demandado sin que se le impute la titularidad de la obligación, siendo la ley la que concede tal legitimación sustentándose en causas de diversa índole⁽¹³⁾.

Cabe aclarar que el hecho de que la ley le conceda legitimación extraordinaria, por ejemplo, a un sindicato para que en determinados supuestos pueda demandar en defensa de los derechos de sus dirigentes y afiliados, no significa que estos de plano pierdan la posibilidad de iniciar un proceso judicial con la misma finalidad, valiéndose para ello de una legitimación ordinaria⁽¹⁴⁾.

En todo caso, es importante reparar en que “estos casos abarcan una gama muy amplia y en el derecho privado precisan estar cubiertos por norma expresa de atribución de legitimación, norma que es siempre procesal, independientemente del lugar que ocupe en los cuerpos legales”⁽¹⁵⁾.

Ahora bien, mencionábamos antes que la regla general es que solo quien afirma la titularidad del derecho subjetivo se encuentra legitimado para demandar; sin embargo, hay casos en los cuales el legislador entiende que es necesario dar una mayor protección a determinados derechos, por lo cual decide extender la legitimación procesal a otros supuestos. Un ejemplo podría ser lo dispuesto por el artículo 9.1 de la NLPT, que concede legitimación extraordinaria a las organizaciones sindicales para formular pretensiones derivadas de la afectación de ciertos derechos individuales de sus dirigentes y afiliados (entre ellos, el derecho a no ser discriminado en el acceso al empleo).

En suma, la legitimación extraordinaria es la que nace de la ley y no de las afirmaciones realizadas por el demandante, que encuentra su razón de ser en causas

(12) Ídem, pp. 38-39.

(13) Ídem, p. 36.

(14) En este sentido, si bien de acuerdo al artículo 9.1 de la NLPT un sindicato cuenta con legitimación extraordinaria para demandar en aquellos casos en que uno de sus miembros sea víctima de discriminación en el acceso al empleo, ello no significa que previamente la propia víctima no pueda interponer una demanda por los mismos motivos. Nótese que en ambos casos la pretensión es la misma (“que cese el acto que supone una afectación del derecho a no ser discriminado en el acceso al empleo de la víctima”), por lo que si uno de los dos ya interpuso la demanda, existirá litispendencia al momento que el segundo interponga la suya.

(15) Ídem, p. 49.

diversas, tales como la necesidad de brindar una mayor protección a determinados derechos, así como en la propia naturaleza de los derechos que se pretende tutelar.

3. Distinción con la capacidad y representación procesales

Es usual que la legitimidad para obrar activa o pasiva sea una institución que se confunda con la capacidad y representación procesal, para lo cual, nos vamos a permitir describir sus diferencias.

En lo que respecta a la capacidad procesal, podemos definirla como “la aptitud para realizar activa o pasivamente actos jurídicos procesales con eficacia, en nombre propio o por cuenta ajena, que poseen las personas que tienen el libre ejercicio de los derechos que en el proceso se hacen valer (...)”⁽¹⁶⁾.

Como vemos, en nada se relaciona la capacidad procesal con la afirmación de la titularidad del derecho subjetivo o la imputación de la titularidad de una obligación, encontrándose más bien referida a la capacidad que tienen las partes para desarrollar por sí mismas las situaciones jurídicas que se discuten en el proceso, que en el caso de las personas naturales suele adquirirse a los 18 años de edad. Esto quiere decir, que la parte (demandante o demandada) que no cuente con capacidad procesal, necesariamente deberá actuar en el proceso a través de un representante; no obstante, la legitimación procesal deberá evaluarse siempre con respecto a aquella y no a su representante.⁽¹⁷⁾

Cabe anotar que el artículo 8 de la NLPT presenta novedades en este punto, toda vez que establece expresamente que “*los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal*”, lo que significa que estos cuentan con capacidad procesal.

Con relación a la representación procesal, Monroy Gálvez ha señalado que “cuando el sujeto de derechos que es la parte material no es la parte procesal, es porque en la relación procesal se ha presentado la figura de la representación procesal, de lo contrario, la relación procesal estará totalmente viciada”⁽¹⁸⁾. Asimismo, ha precisado que “esta institución –la representación procesal– posibilita que la parte material actúe en un proceso a través de la actividad procesal realizada por otra persona en su nombre, es decir, lo que el representante legal haga no lo afecta a él, sino a su representado”⁽¹⁹⁾.

(16) MATHEUS LÓPEZ, Carlos. *Parte, tercero, acumulación e intervención procesal*. Palestra, Lima, 2001, p. 39.

(17) Quizás también sea importante distinguir la capacidad procesal de la capacidad para ser parte, entendida como aquella “que se reconoce a todo el que posee capacidad jurídica (o lo que es lo mismo capacidad de goce), pudiendo por ello ser sujeto de una relación jurídico procesal y con ello titular de derechos, cargas y obligaciones que se derivan del proceso”. En buena cuenta, puede afirmarse que “este concepto no es más que la proyección de la capacidad jurídica del derecho civil en el ámbito procesal”. Ídem, pp. 34-35.

(18) MONROY GÁLVEZ, Juan. “La representación técnica o judicial del abogado y el recurso de apelación”. En: *Ius et Veritas*, Año V, N° 10, 1995, p. 276.

(19) Ídem, pp. 276-277.

Como podrá apreciarse, el autor citado utiliza el término “parte procesal”, para referirse a quienes realizan la actividad procesal (es decir, los representantes). En nuestra opinión, ello conlleva el riesgo de incurrir en equívocos, puesto que la llamada parte procesal en estricto no es parte del proceso, en el entendido que “parte es quien acude al órgano jurisdiccional con una demanda, planteando una pretensión (demandante) y designa en su demanda al sujeto que le exige una conducta determinada (demandado)”⁽²⁰⁾; por consiguiente, la legitimación procesal tiene que evaluarse con respecto a la llamada parte material, y no a su representante.

En todo caso, cabe precisar que “la realización de actividad por persona distinta de quien es parte material, puede ocurrir debido a que esta carece de capacidad procesal o porque teniéndola, decide voluntariamente que otra persona actúe en su lugar”⁽²¹⁾, a lo que habría que añadir el supuesto contemplado en el artículo 8.3 de la NLPT, conforme al cual un sindicato puede actuar en defensa de sus dirigentes y afiliados, sin necesidad de poder especial de representación, lo que podríamos calificar como una especie de representación *ex-lege*.

En definitiva, lo importante para efectos del tema que ahora nos ocupa, es distinguir aquellos supuestos en los cuales un sindicato actúa como representante procesal de sus dirigentes y afiliados, en los cuales no será, en estricto, parte del proceso, de aquellos otros en los cuales cuenta con legitimación para demandar.

Tal distinción, lejos de ser meramente teórica, tendrá importantes consecuencias prácticas, máxime en lo que respecta a las excepciones procesales que podrán ser formuladas contra las demandas interpuestas⁽²²⁾.

III. LA ACTUACIÓN PROCESAL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LA LPT

El artículo 9 de la LPT establece que “las organizaciones sindicales y asociativas constituidas y reconocidas de acuerdo a ley, tienen legitimación para la defensa de los derechos colectivos que les son propios”.

Sobre la base del texto normativo citado, autores como Ulloa Millares concluyeron que “dichas organizaciones pueden presentar una demanda solamente para defender los derechos colectivos que les son propios, es decir, si el empleador incumple con otorgarles un beneficio previamente pactado o existente, como por ejemplo el alquiler de un local para fines sindicales o proceder al descuento de las

(20) MORALES GODO, Juan. “La noción de parte”. En: *Revista Peruana de Derecho Procesal*, N° III, p. 199.

(21) MONROY GÁLVEZ, Juan. Ob. cit., p. 277.

(22) Si se entiende que el sindicato está actuando como representante, la parte demandada podría formular la excepción de representación defectuosa, que es una excepción dilatoria (si se declara fundada, no pone fin al proceso); sin embargo, si se entiende que el sindicato está actuando en virtud a la legitimación extraordinaria que le ha concedido la ley, la parte demandada podría formular la excepción de falta de legitimidad para obrar activa, que es una excepción perentoria (si se declara fundada, pone fin al proceso).

cuotas sindicales de sus afiliados”⁽²³⁾. En consecuencia, “los derechos individuales (aquellos que toda persona puede exigir por la existencia de una relación laboral) y los derechos colectivos que no les son propios (considerando en este grupo lo previsto en cláusulas normativas en favor de los representados y no de la organización sindical) no pueden ser reclamados por las organizaciones sindicales”⁽²⁴⁾.

Como veremos más adelante, en el marco de la NLPT, influenciada por lo dispuesto en el Código Modelo, no podemos continuar refiriéndonos a los derechos de titularidad del sindicato (por ejemplo, aquellos derivados de la cláusula obligacional de un convenio colectivo), como derechos colectivos, toda vez que esta denominación debe reservarse para aquellos “derechos transindividuales”, de titularidad de una colectividad conformada por un grupo indeterminado pero determinable de personas (los miembros de un mismo sindicato), vinculadas entre sí por una relación jurídica base (la afiliación a un mismo sindicato)⁽²⁵⁾.

Por su parte, el tercer párrafo del artículo 10 de la LPT establece que “los trabajadores pueden conferir su representación en los conflictos jurídicos individuales a las organizaciones sindicales de las que son miembros”, lo que debe concordarse con lo dispuesto en el primer párrafo del citado artículo, en el sentido que las partes “pueden conferir su representación a persona civilmente capaz, mediante poder extendido con las formalidades que la ley permite”.

Así las cosas, la actuación procesal de los sindicatos bajo la LPT, se reduce a los siguientes supuestos:

Supuesto	Legitimación / Representación	Ejemplo
Tutela de derechos de titularidad del sindicato	Legitimación ordinaria	Un sindicato demanda el cumplimiento de la obligación de entregarle un local, asumida por el empleador en virtud a una cláusula obligacional del convenio colectivo.
Tutela de derechos colectivos (libertad sindical, negociación colectiva y huelga)	Legitimación extraordinaria	Un sindicato demanda al empleador por haber contratado a trabajadores con la finalidad de restarle eficacia a la medida de huelga.
Representación de sus miembros en conflictos jurídicos individuales (previo cumplimiento de las formalidades de ley)	Representación procesal	Un sindicato representa a uno de sus dirigentes en un proceso de pago de indemnización por despido arbitrario.

(23) ULLOA MILLARES, Daniel. Ob. cit., p. 201.

(24) *Ibidem*.

(25) ZANETI JUNIOR, Hermes. “Derechos colectivos lato sensu: La definición conceptual de los derechos difusos, de los derechos colectivos stricto sensu y de los derechos individuales homogéneos”. En: *Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal*. La tutela de los derechos difusos, colectivos e individuales homogéneos: hacia un código modelo para Iberoamérica. Porrúa, México D.F., 2003, p. 47.

En ningún caso la LPT prevé que los sindicatos cuenten con legitimación extraordinaria para defender los derechos individuales de sus dirigentes y afiliados (entre ellos, aquellos derivados de la cláusula normativa de un convenio colectivo). Por consiguiente, en el marco de esta norma, una organización sindical se ve imposibilitada de iniciar válidamente un proceso judicial exigiendo a su contraparte negocial (empresario u organización empresarial) que cumpla con pagar los diversos beneficios pactados en un convenio colectivo, incluso cuando tal incumplimiento afecte a la totalidad de los trabajadores que se encuentran bajo el ámbito de este. La única alternativa para que el sindicato pueda tener una participación activa en el proceso, aunque sin constituirse en parte, es que actúe como representante procesal de sus miembros, para lo cual se exige el cumplimiento de las formalidades de ley, es decir, la extensión de los respectivos poderes especiales de representación.

Queda claro, pues, a qué nos referíamos cuando afirmábamos que la LPT no favorece la actuación procesal de los sindicatos, cuestión que ha querido modificarse con la NLPT, la cual permite superar varias de los obstáculos descritos.

No obstante ello, nuestra jurisprudencia –durante la vigencia de la LPT– se ha manifestado en un sentido diferente con relación a la posibilidad de que los sindicatos pueden representar a sus trabajadores en tales casos. En efecto, la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Lima, referido al Expediente N° 3983-98-A, señala en su Considerando Nueve que: “en el presente conflicto se discute un supuesto incumplimiento de disposiciones legales y convencionales que perjudica de manera uniforme a toda la colectividad de trabajadores que representa el sindicato, consecuentemente estamos claramente frente a un conflicto colectivo en razón que el interés en juego atañe a todos los trabajadores, en consecuencia al tener carácter colectivo el conflicto se atribuye su tutela judicial a las organizaciones sindicales quienes tienen la representación colectiva”.

Por su parte, la Casación N° 1315-97-Lima, ha establecido en su Considerando Cuarto lo siguiente: “se produce un conflicto colectivo cuando se afecta los derechos e intereses de la totalidad de trabajadores de una empresa, una sección, una rama de actividad o un oficio, cuya defensa es la finalidad esencial de toda organización sindical”. Por otro lado, la citada Casación define también en su Considerando Quinto qué es un conflicto que involucra un derecho individual, señalando que: “los derechos que concede la Ley o los convenios colectivos, adquieren naturaleza individual cuando se incorporan en los contratos de trabajo de cada servidor y se ejecutan con características especiales, más cuando permanecen en la fuente, tienen carácter general que corresponde a este tipo de normas”.

Dado que en el siguiente acápite nos ocuparemos a detalle de las modificaciones operadas en cuanto a la legitimación procesal de las organizaciones sindicales, creemos pertinente referirnos brevemente a las modificaciones relacionadas a la representación procesal que estas podrán ejercer de sus dirigentes y afiliados.

Sobre el particular, el artículo 8.3 de la NLPT establece lo siguiente: “Los sindicatos actúan en defensa de sus dirigentes y afiliados **sin necesidad de poder especial de representación**; sin embargo, en la demanda o contestación debe identificarse individualmente a cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones. En este caso, el empleador debe poner en conocimiento de los trabajadores la demanda interpuesta. La inobservancia de este deber no afecta la prosecución del proceso.

La representación del sindicato no habilita al cobro de los derechos económicos que pudiese reconocerse a favor de los afiliados”.

De acuerdo a la disposición citada, los sindicatos ya no requieren de poder especial para asumir la representación de sus dirigentes y afiliados en los conflictos jurídicos individuales que estos mantengan con su empleador, los cuales pueden encontrarse referidos a diversos asuntos (reconocimiento de vínculo laboral, pago de indemnización por despido arbitrario, homologación remunerativa, etc.).

Ahora bien, aunque es cierto que los sindicatos tendrán mayores facilidades para representar a sus miembros, ello no quiere decir que por tal motivo se constituirán en parte del proceso o, lo que es lo mismo, que el artículo 8.3 de la NLPT les concede legitimación extraordinaria. Arribar a tal conclusión supondría confundir la legitimación procesal con la representación procesal: se le otorga al Sindicato una herramienta a fin que pueda representar a sus afiliados sin ningún tipo de apoderamiento expreso con el objeto de facilitar la defensa de sus afiliados.

En este sentido, quien afirma la titularidad del derecho subjetivo, aun cuando sea representado por el sindicato, y formula la o las pretensiones ante el órgano jurisdiccional, es el trabajador individualmente considerado. Lo anterior queda confirmado por el último párrafo de la disposición citada, que acertadamente enfatiza que los derechos económicos que pudieran reconocerse a favor de los afiliados no corresponden al sindicato, lo que es lógico si entendemos que este únicamente actúa como representante.

IV. LA LEGITIMACIÓN PROCESAL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN LA NLPT

Habiendo descrito las modificaciones realizadas por la NLPT en línea de facilitar que las organizaciones sindicales actúen como representantes procesales de sus dirigentes y afiliados, corresponde que ahora nos detengamos en el análisis de los diversos supuestos en los que un sindicato se encuentra legitimado para demandar o formular una pretensión, constituyéndose así en parte del proceso, para lo cual es necesario que distingamos los distintos tipos de derechos cuya tutela podría procurar.

Así las cosas, creemos pertinente definir y distinguir los siguientes tipos de derechos: (i) derechos difusos; (ii) derechos colectivos; y, (iii) derechos individuales homogéneos. Para ello nos basaremos en las consideraciones planteadas por

GIDI⁽²⁶⁾ y ZANETI JUNIOR⁽²⁷⁾, a propósito de las disposiciones que actualmente se encuentran contempladas en el Código Modelo.

Los derechos difusos son derechos transindividuales⁽²⁸⁾, de naturaleza indivisible, de titularidad de una comunidad conformada por personas indeterminadas e indeterminables, vinculadas por circunstancias de hecho, no existiendo entre ellas un vínculo común de naturaleza jurídica. Un ejemplo típico son los derechos a la protección del medio ambiente y del patrimonio cultural.

Por su parte, los derechos colectivos son derechos transindividuales, de naturaleza indivisible, de titularidad de una colectividad conformada por personas indeterminadas pero que pueden ser determinables, vinculadas entre sí o con la parte contraria por una relación jurídica base. El derecho de negociación colectiva se ubica en esta categoría desde el punto de vista procesal.

Como podrá apreciarse, lo que diferencia a los derechos colectivos de los derechos difusos, son básicamente dos elementos: (i) la existencia de una relación jurídica base entre las personas que conforman la colectividad; y, (ii) la determinación de las personas que conforman la colectividad (lo que no quiere decir que el derecho colectivo sea la suma de los derechos individuales de estas personas ya que ambos casos se tratan de derechos indivisibles).

En cuanto a los derechos individuales homogéneos, estos son una compilación de derechos individuales divisibles, cuya homogeneidad viene determinada por un origen común. En este sentido, si bien en estricto se tratan de derechos individuales homogéneamente considerados, su titularidad corresponde a los individuos involucrados en un mismo evento, siendo que la divisibilidad únicamente se manifestará en las fases de liquidación y ejecución de la sentencia colectiva. Un ejemplo puede ser el derecho que tendrían los trabajadores de una empresa a exigir a esta que cumpla con entregarles dos pares de zapatillas cada 1 de mayo, cuando tal conducta ha devenido en costumbre. En este caso, como es claro, estamos frente a una serie de derechos individuales (derecho del trabajador X a que se le entreguen dos pares de zapatillas), que pueden compilarse en virtud a su origen común (la conducta del empleador consistente en el incumplimiento de la costumbre).

Como veremos a continuación, más allá de la legitimación ordinaria que corresponde a los sindicatos en los procesos en que soliciten la tutela de los derechos que les son propios, la NLPT los ha legitimado (de forma extraordinaria) para formular pretensiones en defensa de determinados derechos individuales de sus miembros, de los derechos colectivos, así como de derechos individuales homogéneos,

(26) GIDI, Antonio. Ob. cit., pp. 29-38.

(27) ZANETI JUNIOR, Hermes. Ob. cit., pp. 46-52.

(28) La transindividualidad implica que estamos frente a “derechos que trascienden la esfera individual, siendo diferentes de cada uno y de la adición de los derechos subjetivos individuales”. GIDI, Antonio. Ob. cit., p. 32.

suponiendo esto último, una de sus principales novedades. Cabe precisar que la NLPT no ha contemplado ningún supuesto de tutela de derechos difusos, toda vez que los distintos tipos de derechos que tanto sindicatos como otros sujetos pueden defender a la luz de sus disposiciones, siempre serán de titularidad de un trabajador específico o de un grupo indeterminado pero determinable de trabajadores.

1. Supuestos de legitimación ordinaria: tutela de derechos de titularidad de la organización sindical.-

De lo expuesto líneas atrás, se desprende que la legitimidad ordinaria activa es la posición habilitante para formular una pretensión, que corresponde a quien afirma la titularidad del derecho subjetivo. En este sentido, cuando una organización sindical solicite la tutela de sus derechos mediante la interposición de una demanda, nos encontraremos ante un supuesto de legitimación ordinaria. Es el caso, por ejemplo, de una demanda por la cual un sindicato exige el cumplimiento de lo dispuesto en una cláusula obligacional del convenio colectivo o que el empleador cumpla con efectuar los descuentos por concepto de cuotas sindicales a sus afiliados.

2. Supuestos de legitimación extraordinaria.-

Los siguientes supuestos se distinguen del anterior, toda vez que el sindicato ocupa la posición habilitante para formular una pretensión, no en virtud a la afirmación de derecho subjetivo alguno, sino debido a una habilitación legal expresa.

A. Tutela de derechos individuales.-

De acuerdo al artículo 9.1 de la NLPT, “las 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 pueden ser formuladas por los afectados directos, **una organización sindical**, una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público”.

Así, es la ley la que expresamente concede legitimación procesal a los sindicatos, en aquellos casos en que uno de sus miembros vea afectados determinados derechos individuales (derecho a no ser discriminado, derecho a la libertad de trabajo, etc.), de las siguientes formas: (i) siendo víctima de discriminación en el acceso al empleo (por ejemplo, por su condición de afiliado al sindicato); (ii) siendo víctima de trabajo forzoso; y, (iii) siendo víctima de trabajo infantil.⁽²⁹⁾

(29) Los alcances de los conceptos “trabajo forzoso” y “trabajo infantil” deberían ser determinados de acuerdo a lo dispuesto por los convenios pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo que se condice con lo señalado en el artículo IV del Título Preliminar y la Décima Disposición Complementaria de la NLPT.

Recalcamos que tratándose de derechos individuales del afectado directo, la legitimación extraordinaria concedida al sindicato y otros sujetos, no es óbice para que este inicie un proceso judicial por su cuenta (en cuyo caso, estaríamos ante un supuesto de legitimación ordinaria), aunque dado que se trata de una única pretensión, tendría que hacerlo antes que el sindicato; de lo contrario, existiría litispendencia ya que la NLPT no ha resuelto esta posibilidad de manera distinta.

Por último, queremos precisar que si las pretensiones de dos o más afiliados del sindicato son conexas (por ejemplo, ambas se fundamentan en los mismos hechos que constituyen una discriminación en el acceso al empleo), estas podrán ser acumuladas como pretensiones principales independientes en una misma demanda.

B. Tutela de derechos colectivos.-

El artículo 8.2 de la NLPT establece que “los sindicatos pueden comparecer al proceso laboral en causa propia, **en defensa de los derechos colectivos** y en defensa de sus dirigentes y afiliados”.

Por su parte, el artículo 9.2 indica que “cuando 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, pueden ser demandantes **el sindicato**, los representantes de los trabajadores, o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito”.

Como se mencionó anteriormente, los derechos colectivos son derechos transindividuales, de naturaleza indivisible, de titularidad de una colectividad conformada por personas indeterminadas pero determinables, vinculadas entre sí o con la parte contraria por una relación jurídica base.

La definición propuesta, si bien completa, se presta a ciertas confusiones. En este sentido, es preciso aclarar que cuando indicamos que el derecho colectivo es de titularidad de una colectividad, no estamos diciendo que su titular sea la persona natural o jurídica que representa a tal colectividad. En palabras de GIDI, “los derechos supraindividuales (categoría que abarca a los derechos difusos y colectivos) no pertenecen a una persona física o jurídica determinada, sino a una comunidad amorfa, fluida y flexible, con identidad social, pero sin personalidad jurídica”⁽³⁰⁾. En esta línea y desde el punto de vista procesal, es necesario que entendamos que el sindicato no es, en estricto, titular de los derechos colectivos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, aunque ello pueda sonar extraño. Corresponde que distingamos, pues, entre los planteamientos de la doctrina laboral, absolutamente

(30) GIDI, Antonio. Ob. cit., p. 32.

válidos por cierto, y la noción que de los derechos colectivos debemos adoptar a fin de comprender cabalmente la regulación de la legitimación procesal de los sindicatos en la NLPT.

Ahora bien, según las disposiciones citadas, las organizaciones sindicales se encuentran legitimadas (legitimación extraordinaria) para defender judicialmente los derechos colectivos, lo que ya se había previsto, aunque de forma un tanto confusa, en la LPT. Así, por ejemplo, un sindicato podrá demandar a su contraparte (empleador u organización de empleadores) si esta adopta conductas tendientes a restarle eficacia a la medida de huelga.

Sin perjuicio de lo anterior, lo realmente novedoso es que de acuerdo al artículo 9.2, cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito también se encuentra legitimado para formular una pretensión en defensa de los derechos colectivos (la misma que formularía el sindicato, al tratarse de una única pretensión), lo que resulta bastante resaltante, especialmente si atendemos a los efectos de la cosa juzgada en estos casos como veremos más adelante. Sin embargo, esta posibilidad aún debería ser delineada con mayor precisión por nuestra jurisprudencia con el propósito de esclarecer sus reales alcances.

C. Tutela de derechos individuales homogéneos.-

Si nos detenemos en el análisis de los alcances de lo dispuesto por el artículo 9.2, podremos notar que este no solo legitima a los sindicatos para formular pretensiones en defensa de los derechos colectivos (libertad sindical, negociación colectiva y huelga)⁽³¹⁾, sino de forma más general, en defensa de cualquier derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios.

A partir de esta constatación, y de la incorporación del artículo 18 que comentaremos más adelante, concluimos que la NLPT ha reconocido la posibilidad de que los sindicatos, entre otros sujetos, puedan solicitar la protección de los llamados derechos individuales homogéneos, los cuales hemos definido como la compilación de derechos individuales divisibles, cuya homogeneidad viene determinada por un origen común.

Nótese que a diferencia de los derechos colectivos, por naturaleza transindividuales e indivisibles, los derechos individuales homogéneos son, en esencia, derechos individuales, por lo que manifiestan su divisibilidad en las etapas de liquidación y ejecución de la sentencia colectiva, lo que ha llevado a autores como Barbosa Moreira ha calificarlos como derechos “accidentalmente colectivos”⁽³²⁾. En todo caso, es importante destacar que lo que justifica el tratamiento homogéneo de una

(31) La alusión expresa que la disposición bajo comentario hace al derecho a la seguridad y salud en el trabajo nos parece desafortunada, toda vez que al ubicarlo junto a derechos que sí constituyen propiamente derechos colectivos, pareciera querer dársele tal calidad, lo que a nuestro criterio no se trata de una clasificación adecuada.

(32) *Ibidem*.

serie de derechos individuales, es que estos cuentan con un origen común, que en el caso de las controversias laborales, está constituido comúnmente por una misma conducta del empleador.

Así, como ejemplos de derechos individuales homogéneos, podemos mencionar los siguientes: (i) el derecho que tienen los afiliados a un sindicato a que el empleador cumpla con pagarles el bono por cierre de pliego fijado en una cláusula normativa del convenio colectivo; y, (ii) el derecho que tienen los trabajadores víctimas de un accidente producto del incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo por parte de su empleador, a solicitar de este el pago de una indemnización por daños y perjuicios.

El siguiente cuadro sintetiza los diversos supuestos en los cuales un sindicato cuenta con legitimación procesal activa, según lo dispuesto por la NLPT:

Supuesto	Legitimación	Ejemplo	Base legal
Tutela de derechos de titularidad del sindicato	Ordinaria	Un sindicato demanda el cumplimiento de la obligación de entregarle 40 cajas de víveres al cierre de la negociación, asumida por el empleador en virtud a una cláusula obligacional del convenio colectivo.	Artículo 8.2
Tutela de derechos individuales	Extraordinaria	Un sindicato demanda por haberse afectado el derecho a no ser discriminado en el acceso al empleo o quebrantado las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil con respecto a uno o más de sus miembros.	Artículo 8.2 Artículo 9.1
Tutela de derechos colectivos	Extraordinaria	Un sindicato demanda al empleador por haberse negado a habilitar un espacio para que pueda publicar sus anuncios en el centro de trabajo.	Artículo 8.2 Artículo 9.2
Tutela de derechos individuales homogéneos	Extraordinaria	Un sindicato demanda al empleador para que cumpla con pagar a sus miembros, la asignación por escolaridad establecida en una cláusula normativa del convenio colectivo.	Artículo 8.2 Artículo 9.2

V. EL ARTÍCULO 18 DE LA NLPT Y LA RELATIVIDAD DE LA COSA JUZGADA

Siendo que hemos abordado el tema de la legitimación procesal de los sindicatos en la formulación de pretensiones en defensa de derechos individuales homogéneos, no podemos dejar de hacer algunos comentarios a lo dispuesto por el artículo 18 de la NLPT, de cuyo texto se desprende la relatividad de la cosa juzgada en estos casos. El artículo en mención dispone literalmente lo siguiente:

“Cuando en una sentencia **se declare la existencia de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, con contenido patrimonial**, los miembros del grupo o categoría o quienes individualmente hubiesen sido afectados pueden iniciar, sobre la base de dicha sentencia, procesos individuales de liquidación del derecho reconocido, **siempre y cuando la sentencia declarativa haya sido dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República**, y haya pasado en autoridad de cosa juzgada.

En el proceso individual de liquidación del derecho reconocido es improcedente negar el hecho declarado lesivo en la sentencia del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República. El demandado puede, en todo caso, demostrar que el demandante no se encuentra en el ámbito fáctico recogido en la sentencia”.

De acuerdo a la disposición citada, el solo hecho que la pretensión formulada en defensa de un derecho individual homogéneo sea amparada, no basta para que automáticamente todos los miembros del grupo o categoría (titulares de los derechos individuales homogéneamente considerados) accedan al derecho reclamado. Por el contrario, será necesario que estos inicien procesos individuales de liquidación del derecho reconocido. Además, la sentencia que declara la existencia de una afectación del derecho individual homogéneo tendrá que haber sido dictada por el Tribunal Constitucional o por la Corte Suprema; de lo contrario, no habilitará a los miembros del grupo o categoría para que inicien sus respectivos procesos individuales de liquidación.

Nos explicamos. Imaginemos el caso de un sindicato de empresa, que en virtud a lo dispuesto por el artículo 9.2 de la NLPT formula una pretensión contra la empresa, para que esta cumpla con pagarle a sus afiliados el bono por cierre de pliego que se pactó en una cláusula normativa del convenio colectivo. El derecho al pago de este bono puede ser calificado como un derecho individual homogéneo, en tanto se trata de la compilación de los derechos individuales de los afiliados que tienen un origen común (la conducta del empleador consistente en no cumplir con el pago del bono).

Si la demanda del sindicato de nuestro ejemplo es declarada fundada, ello no significa que todos los afiliados al sindicato, individualmente considerados, ya cuentan con una sentencia que ordena el pago del bono a su favor. Por el contrario, será necesario que la sentencia declarativa del derecho del grupo o categoría haya sido dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema, y que además cada afiliado inicie un proceso individual de liquidación. En estos procesos individuales de liquidación, la empresa no podrá negar el hecho declarado lesivo (que no ha cumplido con el pago del bono por cierre de pliego), mas sí podrá discutir que el trabajador se encuentra dentro del ámbito de la sentencia declarativa del derecho del grupo o categoría (por ejemplo, afirmando que no se trata de un trabajador afiliado al sindicato o que su afiliación es posterior a la interposición de la demanda en defensa del derecho individual homogéneo).

En suma, podemos afirmar que de declararse fundada una demanda interpuesta en defensa de un derecho individual homogéneo, de contenido patrimonial, el pronunciamiento del órgano jurisdiccional únicamente tendrá efectos de cosa juzgada *erga omnes* en el plano colectivo; no así, en el plano individual, toda vez que cada trabajador que forme parte del grupo o categoría tendrá que iniciar un proceso individual de liquidación. Es por ello, que aseveramos que la cosa juzgada se relativiza en estos casos, idea que se refuerza si reparamos en que la sentencia únicamente tendrá efectos de cosa juzgada *erga omnes* en el plano colectivo, cuando haya sido dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema.

¿Y qué sucede cuándo la demanda en defensa de un derecho individual homogéneo es declarada infundada? Pues atendiendo a lo dispuesto por el artículo 18 de la NLPT, podemos afirmar que en este supuesto la cosa juzgada también se relativiza, toda vez que dicho artículo únicamente hace alusión a los casos en que se declare la existencia de una afectación del derecho que corresponde al grupo o categoría de prestadores de servicios. Dicho de otro modo, que se declare infundada la demanda, no constituiría un caso de cosa juzgada incluso si la decisión proviene del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema. En este punto, creemos importante remitirnos a lo dispuesto por el Código Modelo, que en el segundo párrafo de su artículo 33 dispone que “tratándose de intereses o derechos individuales homogéneos, en caso de rechazo de la pretensión, los interesados podrán deducir la acción de indemnización a título individual”, opción que consideramos compatible con la regulación de la NLPT. Asimismo, el Código Modelo plantea que la sentencia recaída en un proceso de esta naturaleza tampoco deberá tener efectos de cosa juzgada *erga omnes*, en aquellos casos en que la pretensión fuera rechazada por insuficiencia de pruebas o, cuando tratándose de relaciones jurídicas continuadas, sobreviniere una modificación en el estado de hecho o de derecho.

En todo caso, es pertinente anotar que el reconocimiento de la posibilidad de tutelar derechos individuales homogéneos impacta drásticamente en instituciones como la cosa juzgada, lo que es consecuencia, a nuestro criterio, de que en esencia no se trata de derechos transindividuales, sino de derechos individuales que reciben un “tratamiento procesal” especial con la finalidad de facilitar su tutela jurisdiccional, y a la vez garantizar que esta sea verdaderamente efectiva.

Por último, queremos enfatizar que el artículo 18 de la NLPT únicamente es aplicable en aquellos supuestos en que la actuación del sindicato, o de cualquier otro sujeto legitimado, supuso la tutela de derechos individuales homogéneos de contenido patrimonial, bajo los alcances del artículo 9.2, por lo que nuestras observaciones sobre la relatividad de la cosa juzgada también se ciñen a tales supuestos⁽³³⁾.

(33) En este sentido, cuando un sindicato formule una pretensión en defensa de los derechos que le son propios, de determinados derechos individuales de sus miembros o de los derechos colectivos, la sentencia que declare fundada o infundada la demanda siempre tendrá efectos de cosa juzgada *erga omnes*. En estos casos

VI. REFLEXIÓN FINAL

Definitivamente, la NPLT abre un nuevo marco de actuación procesal para las organizaciones sindicales: el legislador ha querido potencializar los atributos del organismo sindical en el plano procesal y, con ello, propiciar que en las controversias las diferencias propias de una relación laboral no sean tan evidentes o un obstáculo para una adecuada defensa.

De otro lado, la NLPT ha sido evidentemente influencia por el Código Modelo, siendo necesario remitirnos a la diferenciación existente entre la tutela de derechos individuales, colectivos o individuales homogéneos para asegurarnos cuando nos encontramos ante una legitimidad ordinaria o extraordinaria del organismo sindical.

Finalmente, nuestra jurisprudencia tiene la ardua tarea de esclarecer los alcances de la intervención sindical en el proceso cuando la norma adjetiva –en su aplicación– presente dudas o tenga consecuencias que no sospechaban los legisladores al momento de promulgar la NLPT.

no corresponde hacer una distinción entre los planos individual y colectivo, toda vez que la pretensión finalmente siempre está referida a un solo derecho, ya sea individual o colectivo.