

Legitimación activa de los sindicatos para impugnar un despido colectivo de hecho en empresa de reparto a través de plataformas digitales: interpretación de la legitimación procesal en clave constitucional y como presupuesto del proceso.

Juan Martínez Moya

Magistrado de la jurisdicción social. Vocal del Consejo General del Poder Judicial

Resumen: *El problema consiste en determinar si dos sindicatos, con representación en el sector, tienen legitimación activa para impugnar la decisión de una empresa (dedicada al proceso de entrega de comida a domicilio, mediante uso de aplicaciones informáticas), calificada en la demanda como despido colectivo de hecho, al afectar a gran número de repartidores, sin que medie una declaración formal de éstos como trabajadores por cuenta ajena, ni tampoco conste el nivel de afiliación sindical, no existiendo representación legal de trabajadores en la empresa. La estimación de la legitimación activa en el recurso de casación abre paso a examinar otras importantes cuestiones procesales sobre admisión de pruebas, ampliación de demanda y el alcance del escrito de impugnación del recurso de casación.*

Palabras clave: *Legitimación activa. Despido colectivo. Sindicatos. Ampliación de demanda. Escrito de impugnación. Plataforma digital.*

Abstract: *Le problème consiste à déterminer si deux syndicats, représentés dans le secteur, ont une légitimité active pour contester la décision d'une entreprise (dédiée au processus de livraison de nourriture à domicile, via l'utilisation d'applications informatiques), qu'ils qualifient de licenciement collectif de fait, en affectant un grand nombre de livreurs, sans avoir déclaré l'existence d'un contrat de travail, sans préciser le niveau d'affiliation syndicale, et sans représentation légale des travailleurs dans l'entreprise. L'estimation de la légitimation active dans le pourvoi en cassation ouvre la voie à l'examen d'autres questions procédurales importantes concernant l'admission de la preuve, l'extension de la demande et la portée de l'effectivité de l'acte d'opposition au recours.*

Keywords: *Légitimation active. Licenciement collectif. Syndicats. Extension de la demande. Acte d'opposition. Plateforme numérique.*

I. Introducción

Hasta cuatro relevantes cuestiones procesales se dan cita en la sentencia 684/2022, 20 de julio 2022, del Pleno de la Sala de lo Social del TS objeto del presente comentario:

1ª) La cuestión principal es decidir si tienen o no *legitimación activa los sindicatos demandantes* para impugnar un pretendido despido colectivo de hecho, en el que

concorre dos singulares circunstancias que, conviene destacar, aparentemente no fueron objeto de frontal controversia ni en la instancia ni en casación:

- Curiosamente quedó imprejuizada la condición o no de trabajadores de las personas afectadas por el supuesto despido colectivo. Estas prestaban servicios como repartidores, pero en el litigio no se prejuzga su condición de trabajadores por cuenta ajena o que pudiera derivar de la Disposición adicional 23ª del ET ex RDL 9/2021, de 11 de mayo, que entró en vigor el 12 de agosto de 2021.

- Pero es que tampoco hay alusión en la sentencia de instancia, ni se combate en casación, el dato de la afiliación sindical de dichos repartidores.

La sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) le niega esa legitimación, y desestima la demanda. En cambio, el TS (Social, en Pleno) afirma esa legitimación activa.

2ª) La segunda y tercera cuestión procesal, planteadas también en el recurso de casación, se mueven en el ámbito de infracción del derecho a la tutela judicial efectiva. Tienen que ver con el alcance de dos rechazos acordados por la Sala de instancia: uno, a un *medio probatorio* – prueba documental, inicialmente admitida y después desestimada por posible vulneración del derecho a la protección de datos -; y otro, concierne a la denegación de *ampliación de demanda* contra una empresa del grupo – Uber System Spain S.L.-.

3ª) La cuarta y última cuestión se refiere al contenido y límites del *escrito de oposición al recurso de casación*, marcando diferencias de tratamiento con su homónimo para la suplicación.

Todas estas problemáticas son objeto de atención cuidadosa y detallada en la sentencia de casación.

Y, como veremos, en lo que se refiere a la temática procesal clave – la legitimación activa sindical en el despido colectivo de hecho - el Tribunal de casación laboral, en función de las circunstancias del caso, se aferrará a un concepto muy amplio y flexible de la legitimación activa de los sindicatos para impugnar un despido colectivo, enfatizando de esta manera su misión constitucional cuando puedan verse comprometidos los intereses colectivos y la defensa de los afectados por esa decisión anticipándose a un eventual escenario de indefensión de éstos.

Adelantamos ya un apunte provisional: el examen de la legitimación -tema de partes procesales- se antepone, y en el caso, ladea o margina el análisis sobre la determinación del orden jurisdiccional competente – cuestión de orden público-incidente en declarar si concurría o no relación laboral respecto a las personas afectadas, extremo que, por demás, sí fue objeto de expresa alegación en la contestación a la demanda^[1].

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala Social).

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 684/2022, 20 de julio.

Tipo y número recurso: RCO núm. 111/2022.

ECLI:ES:TS: 2022:3193.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

El presente litigio surge como consecuencia de la presentación de una demanda por despido colectivo por dos sindicatos UGT y CCOO frente a la Portier Eats Spain", del grupo UBER. Solicitaban la nulidad del despido colectivo, *por vía de hecho*, interesando que la empresa a readmitiera a todas las personas trabajadoras afectadas por el mismo.

El problema suscitado gira en torno a determinar si dos sindicatos, con representación en el sector del reparto, ostentan legitimación activa para impugnar una decisión empresarial, que califican de despido colectivo de hecho al afectar a un cuantitativamente relevante número de repartidores, sin cuestionar si media o no relación laboral ni tampoco el nivel de afiliación sindical.

El abordaje de la problemática de la legitimación activa sindical viene fuertemente condicionada a los elementos configuradores del modo de plantear el debate por las partes, definido por determinadas circunstancias singulares que aconsejan retener.

* En el *plano fáctico*, debemos destacar, que el objeto procesal sobre el calificado "despido colectivo de hecho" viene integrado por hechos positivos, afirmados en la demanda y expresamente declarados probados; y otros negativos, que no fueron objeto del debate.

1) Hechos afirmados, objeto del proceso: estamos ante una demanda de un denominado "despido colectivo de hecho" que se explica básicamente por dos circunstancias:

(i) por la adaptación de la actividad de la empresa (proceso de entrega de comida a domicilio mediante la colaboración de usuarios o clientes. repartidores y restaurantes mediante el uso de las aplicaciones de UBER) a la Disposición Adicional 23ª del Estatuto de los Trabajadores incorporada mediante RDL 9/2021, de 11 de mayo, con entrada en vigor el 12 de agosto de 2021;

(ii) diversas comunicaciones de la demandada a los repartidores, que materialmente produjeron como consecuencia que un número indeterminado de personas que hasta la fecha efectuaban labores de reparto dejaron de poder acceder a la realización de dichas funciones, lo que para los demandantes constituyó una extinción de los contratos de trabajo de dichas personas en número muy superior a los umbrales fijados en el *artículo 51 ET*;

2) Hechos negativos o excluidos del debate procesal:

(i) no se parte del carácter laboral de las relaciones de los repartidores bien por aplicación de la referida nueva Disposición Adicional, bien por considerar que concurrían las notas configuradoras del contrato de trabajo;

(ii) tampoco se toma con dato de referencia la afiliación a los sindicatos demandantes de personas afectadas por el posible despido colectivo.

* *La judicialización del conflicto* y su itinerario procesal

1) La demanda presentada por los sindicatos UGT y CCOO, por despido colectivo de hecho es desestimada por la sentencia de la AN de 17 de enero de 2022 al acoger la excepción de falta de legitimación activa de los sindicatos demandantes opuesta en el acto del juicio por la empresa demandada.

2) Interponen recurso de casación ambos sindicatos. Lo estructuran en tres motivos:

-uno principal, dirigido a afirmar su legitimación activa para impugnar lo que consideran un despido colectivo de hecho.

-los dos restantes, vinculados al éxito del primero, para denunciar vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva: (i) en su vertiente del derecho a valerse de los

medios pertinentes de prueba – por denegación de medios probatorios -; (ii) por no haber aceptado la sala de instancia la ampliación de la demanda formulada con anterioridad al acto de la vista contra una empresa perteneciente al mismo grupo que la demandada.

3) La empresa presenta escrito de impugnación, oponiéndose y a la vez planteando cuestiones procesales varias, tales como las excepciones de falta de acción, la de inadecuación del procedimiento y la falta de competencia objetiva de los juzgados y tribunales aduciendo, en este último caso, la inexistencia de relaciones laborales entre la empresa y los repartidores que venían prestando servicios a través de las aplicaciones UBER hasta el día 11 de agosto de 2021.

IV. Posición de las partes

** En instancia:*

- *La parte demandante: los sindicatos UGT y CCOO* solicitaban se dictase sentencia en la que se declarase la nulidad del despido colectivo de la empresa "Portier Eats Spain", empresa del grupo UBER, aplicado por la vía de hecho y condenando a la referida empresa a readmitir a todas las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo (unas 3000) , con abono de los salarios de tramitación o, subsidiariamente, le declarase no ajustada a derecho con las legales consecuencias inherentes a tal declaración.

- La parte demandada: la empresa, se opuso a la demanda alegó las excepciones de falta de legitimación activa, falta de acción, inadecuación de procedimiento, falta de competencia objetiva de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, incompetencia de jurisdicción y, en cuanto al fondo, se opuso a la demanda.

**En casación:*

-*La parte recurrente: los sindicatos.* Los estructuran en tres motivos: el principal, y de cuya estimación penderían los dos restantes, se refiere a la impugnación de la falta de legitimación activa estimada por la sentencia recurrida. En el segundo se denuncia infracción del derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente del derecho a valerse de los medios pertinentes de prueba; y, en el tercero, se denuncia infracción del citado derecho fundamental por no haber aceptado la sala de instancia la ampliación de la demanda formulada con anterioridad al acto de la vista contra una empresa perteneciente al mismo grupo que la demandada

-*La parte recurrida: la empresa.*- En su escrito de impugnación, la empresa se opone a la estimación del recurso, y formula, tres motivos subsidiarios de fundamentación del fallo de la sentencia, destinados a solicitar que esta Sala acoja las excepciones de falta de acción; de inadecuación del procedimiento y de falta de competencia objetiva de los juzgados o tribunales del orden social para conocer de la presente litis por inexistencia de relaciones laborales entre la empresa y los repartidores que venían prestando servicio a través de las aplicaciones de UBER hasta el día 11 de agosto de 2021.

-*La posición del Ministerio Fiscal* es coincidente con la posición de la empresa al sostener que debe desestimarse íntegramente el recurso.

V. Normativa aplicable al caso

- Con relación a la legitimación activa de los sindicatos en el despido colectivo: CE: art. 7; ET: art. 51.2; LRJS: arts. 17.2, 155, 124.1.
- Con respecto a la denegación de prueba documental: LRJS: arts. 124.8 y 9; 76.2; LEC: art. 217; LOPD: art. 8.
- Con relación a la denegación de la ampliación de demanda: CE: art. 24; LRJS: arts. 103.2 y 49.2.
- Con respecto al escrito de impugnación: LRJS: art. 211.1.

VI. Doctrina básica

- Tienen *legitimación activa los sindicatos* más representativos de carácter estatal y que, a su vez, ostentan tal carácter en el sector, para impugnar un *despido colectivo de hecho*, que afecta a prestadores del servicio de reparto, sin que conste formalmente la vinculación laboral con la empresa ni representación legal o sindical en la misma. Negar la legitimación activa en estos casos supondría vaciar de contenido el derecho a la tutela judicial efectiva que los trabajadores pueden tener desde la perspectiva colectiva y desvirtuar por completo las exigencias legales derivadas del artículo 51 ET, pues la decisión de la empresa devendría irrevocable, sólo pendiente de las eventuales acciones individuales de los trabajadores afectados.
- Infringe el derecho a la tutela judicial efectiva que el órgano judicial inadmita como *medio probatorio documental* que datos de los terceros (en el caso, los repartidores) posiblemente afectados por la extinción contractual denunciada, porque además de que su aportación a los autos está prevista en la LRJS (*artículos 124.9 y artículo 76.2 LRJS*), tampoco infringe el derecho a la protección de datos al estar constituir un supuesto del artículo 8 LOPD; *y además resulta útil y pertinente para esclarecer los hechos*.
- El órgano judicial no debe rechazar la *ampliación de demanda* contra tercero no demandado inicialmente y que pudiera ser empresario, con fundamento en la supuesta caducidad por el mero hecho de haber transcurrido el plazo cuando la parte demandante solicitó dicha ampliación.
- El *escrito de oposición a un recurso de casación* presenta diferencias con el régimen previsto para la oposición a la suplicación, siendo más limitado, puesto que la oposición a la casación la norma (LRJS art. 211.1) se refiere literalmente a "motivos subsidiarios de fundamentación del fallo", distintos de los que consideró aplicables la sentencia recurrida, y no a "causas de oposición", por la distinta configuración de la suplicación, que es mucho menos limitado.

VII. Parte dispositiva

**Principal:* se estima el recurso de casación interpuesto por los sindicatos (FeSMC-UGT) y (CCOO-SERVICIOS) y se casa y anula la *sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 17 de enero de 2022, recaída en su procedimiento de Despido Colectivo, autos núm. 266/2021*, promovido a instancia de los citados sindicatos contra PORTIER EATS SPAIN SL:

- en el sentido de: (a) declarar la legitimación activa de ambos sindicatos; (b) de Tener por ampliada la demanda contra la mercantil "Uber Systems Spain SL"; (c) de declarar la nulidad de actuaciones y ordenar la reposición de estas al momento de la propuesta de la prueba documental formulada por los demandantes que se admite;

- y ordenando a que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dicte las disposiciones necesarias para que sea practicada, siguiendo el procedimiento por sus trámites, con citación a juicio y posterior sentencia en la que la dicha sala, con plena libertad de criterio resuelva las cuestiones planteadas por las partes.

**Accesorio:* no efectúa pronunciamiento alguno sobre imposición de costas.

VIII. Pasajes decisivos

1. En cuanto a la legitimación activa

*Fjco SEGUNDO 3.- “Parece claro, pues, que el legislador tiene una actitud “proactiva” respecto a la Intervención procesal de los sindicatos, cuando de intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional (STS de 20 de julio de 2016, Rcd. 323/2014).

*Fjco TERCERO. 1, 2 y 3.- “A la vista de la doctrina expuesta, la Sala entiende que, en este caso concreto, atendidas las circunstancias que, de inmediato, se expondrán y valorarán, es posible reconocer que los sindicatos demandantes estaban activamente legitimados para impugnar el despido colectivo de hecho a que se refiere el presente procedimiento, en la medida en que, por un lado, cumplen con el denominado “principio de correspondencia”, que implica realizar la finalidad legal de que la representación que se exige en el proceso es la que corresponde a los trabajadores afectados por el mismo; y, por otro, es posible reconocer que se cumple la exigencia legal de la “implantación suficiente” que los propios sindicatos poseen en el ámbito del despido colectivo”. (...) Varias son las consideraciones que permiten llegar a la conclusión expuesta. La primera y fundamental que, en el ámbito de un despido colectivo de hecho que puede afectar a personas que venían prestando servicios en la empresa demandada respecto de las que podría ponerse en duda su condición de trabajadores por cuenta ajena y en la que no consta la existencia de representación legal de los trabajadores, parece lógico concluir que los sindicatos más representativos en el sector a que pertenece la empresa poseen legitimación para demandar y sostener la ilegalidad de la decisión empresarial, so pena de impedir de hecho la impugnación de la decisión empresarial de extinguir las relaciones de las personas que en ella prestaban servicios. En efecto, reconocer legitimación a los aludidos sindicatos implica conjurar un peligro cierto de indefensión de las personas afectadas, ya que la negativa a admitir tal legitimación haría imposible una impugnación de la decisión colectiva empresarial que podría calificarse como constitutiva de un despido colectivo llevado a cabo sin seguir los trámites del artículo 51 ET. (...) La expresada apreciación ya ha sido acordada por la Sala en supuestos similares. En concreto, en la STS de 17 de enero de 2017, Rec. 171/2017 en un asunto en el que, al no existir representación legal o sindical de los trabajadores en la empresa, consideramos que estaba legitimado activamente el sindicato actor con fuerte implantación nacional en todos los sectores.

2. Denegación de prueba

* Fjco CUARTO 2 y 3 .- “La Sala entiende que, efectivamente, se han producido las infracciones denunciadas en el recurso. De entrada, la providencia en la que se acordó admitir la prueba solicitada y requerir a la empresa para su aportación no era susceptible de recurso tal como expresamente dispone el artículo 124.8 LRJS (...) En consecuencia, el recurso de reposición ni debió ser admitido ni tramitado, por lo que se aprecia la infracción denunciada al respecto. (...) En lo relativo a la denegación de la prueba por posible vulneración del derecho a la protección de datos de las posibles personas afectadas por el despido colectivo, la Sala no comparte las razones que esgrime la sentencia de instancia que se remite al respecto al reiterado Auto de denegación de la prueba solicitada. Los documentos solicitados y los datos que en los mismos deberían contenerse no sólo no atentan al referido derecho de los terceros posiblemente afectados por la extinción contractual denunciada, sino que su aportación a los autos está prevista en la propia ley. En efecto, en el ámbito del proceso en el que nos encontramos, el artículo 124.9 LRJS dispone que (...) Además, el artículo 76.2 LRJS dispone (...) Los expresados preceptos constituyen prueba inequívoca de que no estamos ante el supuesto contemplado en el artículo 11.1 de la LOPD, como sostiene la sala de instancia, sino en el caso del artículo 8 LOPD, en el que una norma con rango de ley determina las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo, así como las cesiones que procedan como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal, prevista en este caso en la LRJS. (...) Además, en ningún caso puede admitirse que estamos en presencia de

pruebas que carecen de interés o que no pueden contribuir, razonablemente a esclarecer los hechos discutidos. (...)

3. Denegación de la ampliación de demanda

**Fjco QUINTO 2 y 3.-* El argumento de la posible caducidad de la acción contra la empresa frente a la que se amplió la demanda no resulta sostenible. (...) En definitiva, tal como expresamos en nuestra *STS de 6 de marzo de 2012, Rjud. 1870/2011*, una vez presentada la demanda de despido en plazo contra quien aparece formalmente como empleador y ha efectuado la extinción contractual impugnada, si resulta que de las alegaciones de las partes o de la prueba practicada pudiera ser también verdadero empresario un tercero no inicialmente demandado, efectuándose por la parte actora la ampliación de la demanda contra éste transcurridos ya los días de caducidad, de no existir constancia cierta de que conociera en el momento del despido, si quiera de forma mínima pero suficiente para justificar su pretensión, los vínculos reales o las ilegalidades jurídicas de las relaciones entre las partes demandadas, no cabrá aplicar el instituto de la caducidad. (...) Tampoco, a juicio de la Sala, resulta asumible la concurrencia de mala fe en la actuación de los demandantes al ampliar la demanda contra una nueva empresa que pertenece, al parecer, al mismo grupo mercantil o comercial que la inicialmente demandada.

4. Escrito de impugnación

**Fjco SEXTO. -* Por consiguiente, no se podrá utilizar la impugnación del recurso para alterar el fallo de la sentencia, eludiendo la obligación de realizar los depósitos y consignaciones exigidos por los *artículos 229 y 230 LRJS* a quienes no gozan del beneficio de justicia gratuita. Esto último es lo que, a juicio de la Sala, acontece en el presente supuesto. (...) En todo caso, dado que la Sala ha admitido tanto el motivo del recurso referido a la práctica de la prueba documental, como el relativo a la ampliación de la demanda, la práctica de la prueba admitida se revela como fundamental en orden a la solución de las posiciones de las partes y, también, de las propuestas por la demandada e impugnante del recurso; y, por otro lado, resulta también imprescindible la citación a la empresa frente a la que se ha ampliado la demanda, lo que impide que la Sala pueda pronunciarse sobre las excepciones reiteradas en el escrito de impugnación del recurso.

IX. Comentario

1. La cuestión procesal principal: la legitimación activa de los sindicatos en un despido colectivo de hecho: una interpretación en clave constitucional.

Como hemos reseñado en los apartados precedentes, la sentencia del TS (Social, Pleno) núm. 684/2022, 20 de julio 2022 da respuesta al recurso de casación interpuesto por dos federaciones de los sindicatos UGT y CCOO que impugnaron por la vía del despido colectivo ante la Sala de lo Social de la AN, unas decisiones empresariales que afectaban a un gran número de personas que venían prestando servicios como repartidores, dándose la circunstancia de que su vinculación como trabajadores por cuenta ajena no ha sido declarada, ni consecuentemente puede mediar representación legal de estos en la empresa. No obstante, ambos sindicatos gozan de representatividad en el sector por haber firmado el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del Sector de Hostelería y tener afiliadas a un número significativo de personas que prestaban servicios para la demandada^[2]

La sentencia de instancia, dictada por la AN (Social), desestima la demanda por falta de legitimación activa de las federaciones sindicales demandantes para impugnar el despido colectivo, al no quedar acreditada su implantación en el ámbito del despido colectivo y porque, además, carecen de cualquier presencia en los órganos de representación de los trabajadores y que no han acreditado implantación alguna en el ámbito de la empresa.

La sentencia objeto de comentario confirma una vez más” la repetida una y otra vez frase de Emilio Gómez Orbaneja, sobre el que concepto de legitimación es uno de

los más debatidos, y al mismo tiempo confusos del derecho procesal”.^[3] Que la legitimación tiene una concepción procesal, como verdadero presupuesto del proceso, no cabe duda de que está presente en la resolución comentada. Basta advertir que la afirmación de la existencia de legitimación activa de los sindicatos demandantes – rechazada en la sentencia dictada por la AN - se antepone al examen de la invocación de la falta de competencia del orden social de la jurisdicción para conocer del litigio; cuestión que orilla en la exposición metodológica la sentencia cuando destaca dos cosas a fin de ponerse en situación la Sala para resolver el recurso:

1ª) Que estamos ante un supuesto despido de hecho puesto que “(...) que la demanda inicial considera que el despido colectivo que impugna se produjo como consecuencia de la adaptación de la actividad de la empresa (proceso de entrega de comida a domicilio mediante la colaboración de usuarios o clientes. repartidores y restaurantes mediante el uso de las aplicaciones de UBER) a la *Disposición Adicional 23ª del Estatuto de los Trabajadores* incorporada mediante RDL 9/2021, de 11 de mayo, con entrada en vigor el 12 de agosto de 2021”. Y “a tal efecto, constan en los hechos probados de la sentencia recurrida diversas comunicaciones de la demandada a los repartidores, que materialmente produjeron como consecuencia que un número indeterminado de personas que hasta la fecha efectuaban labores de reparto dejaron de poder acceder a la realización de dichas funciones, lo que para los demandantes constituyó una extinción de los contratos de trabajo de dichas personas en número muy superior a los umbrales fijados en el *artículo 51 ET (...)*”. Y la sentencia hace esta consideración para poner de manifiesto que “(...) sobre ninguna de tales cuestiones se pronuncia la sentencia recurrida ni, lo que a los presentes efectos resulta más relevante, tales cuestiones constituyen objeto del presente recurso de casación, por lo que nuestra resolución no podrá pronunciarse sobre las mismas habida cuenta de las limitaciones inherentes al recurso que examinamos”.

2ª) Que no hay referencia alguna en los hechos probados de la sentencia de instancia (ni se intenta la revisión en ese sentido) “(...) a la *afiliación a los sindicatos demandantes* de personas afectadas por el posible despido colectivo”.

A partir de aquí, la Sala parece desbrozar el camino y deja abierto para afirmar, con abundante soporte de precedentes jurisprudenciales, es posible reconocer que los sindicatos demandantes estaban activamente legitimados para impugnar el despido colectivo de hecho a que se refiere el presente procedimiento, “en la medida en que, por un lado, cumplen con el denominado “principio de correspondencia”, que implica realizar la finalidad legal de que la representación que se exige en el proceso es la que corresponde a los trabajadores afectados por el mismo; y, por otro, es posible reconocer que se cumple la exigencia legal de la “implantación suficiente” que los propios sindicatos poseen en el ámbito del despido colectivo”.

Adviértase que la determinación correcta de las partes en un litigio es una exigencia constitucional. La determinación de la capacidad material, procesal y la legitimación de las partes es esencial, pues es el primer presupuesto para que un proceso se tramite correctamente y dé lugar a una solución de fondo es que figuren como partes todos los legitimados, y que todos actúen con la suficiente capacidad procesal. Incluso, en el caso, podríamos afirmar que es lo que orilla haberse planteado – y resuelto- de oficio y como cuestión previa, por tratarse de una cuestión orden público, la competencia del orden social para conocer de la controversia planteada. Téngase en cuenta que como dijimos la cuestión sí que se invocó como causa de oposición a la demanda y después se reproduce en el escrito de impugnación del recurso.

Sin duda, es punto de inflexión metodológico o de enfoque de la cuestión a la hora de abordar el examen del recurso de casación: la legitimación como presupuesto del proceso.

A partir de aquí, cobra pleno sentido la depuración de varios conceptos que lleva a la Sala del Alto Tribunal a afirmar la legitimación activa de los sindicatos demandantes y a sentar una serie de pautas interpretativas que se refieren:

(a) A la importancia del juego de “los intereses colectivos de los trabajadores”;

(b) A la “implantación suficiente” en dos escenarios: (i) en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada); y (ii) en el nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto^[4]

(c) A que no existe reglas generales ni matemáticas para valorar la concurrencia de implantación suficiente en el ámbito del conflicto, sino que habrá de estarse a las específicas circunstancias de cada caso y a los hechos y elementos de juicio que hayan sido acreditados en orden a demostrar el efectivo nivel de implantación del sindicato en el ámbito del que se trate, para lo que tanto puede valer su nivel de afiliación, como la constatación del número de miembros de los que disponga en los órganos de representación unitaria de los trabajadores”^[5] .

(d) A que el legislador tiene una actitud "proactiva" respecto a la Intervención procesal de los sindicatos, cuando de intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional.^[6]

Pues bien, esa interpretación amplia, en clave constitucional, con finalidad preventiva o cautelar de la legitimación de los sindicatos es la que se impone en la decisión casacional.

En efecto, quiere conjurar cualquier atisbo de indefensión a los trabajadores en el ámbito de un despido colectivo de hecho, en el que no consta representación legal de los trabajadores, y concurren obstáculos legales para su defensa, cuando dichos sindicatos son los llamados por la ley (*artículo 51.2 ET* en relación al *artículo 41.4 ET*) ante la ausencia de representantes legales o sindicales en la empresa, para poder ser nombrados a la constitución de la comisión ad hoc para negociar durante el período de consultas.

Ello le lleva a concluir que no cabe negar legitimación a los sindicatos más representativos de carácter estatal y que, a su vez, ostentan tal carácter en el sector, en un supuesto como el presente de ausencia de representación legal o sindical y de imposibilidad de constituir una comisión ad hoc en los términos del *artículo 41.1 ET*, impediría la impugnación de la actuación empresarial extintiva de carácter colectivo aquí cuestionada. Lo contrario supondría:

(i) Vaciar de contenido el derecho a la tutela judicial efectiva que los trabajadores pueden tener desde la perspectiva colectiva, toda vez los trabajadores individualmente considerados están excluidos de la acción que hace nacer el proceso del *artículo 124 LRJS*, porque estamos ante de un procedimiento de carácter colectivo que, como tal, busca obtener una solución judicial homogénea para todos los afectados por la actuación empresarial objeto de la impugnación; y

(ii) Desvirtuar por completo las exigencias legales derivadas del *artículo 51 ET* , pues la decisión de la empresa devendría irrevocable, sólo pendiente de las eventuales acciones individuales de los trabajadores afectados, las cuales tienen una finalidad distinta y sirven a la tutela de intereses no comparables con los que el proceso colectivo trata de satisfacer.

Por tanto, la afirmación de la legitimación activa en el presente asunto entronca con una interpretación constitucional doble: (a) la del artículo 7 CE en cuanto que los sindicatos de trabajadores tienen legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios. Así, los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate. En todo caso, los sindicatos representativos pueden 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^[7]; y (b) con el artículo 24.1 CE que

consagra la tutela judicial efectiva y la proscripción de indefensión, en este caso, de los “potenciales trabajadores”, vinculándolo a las especiales reglas de legitimación del sindicato para la acción de impugnación del despido colectivo tiene una regulación específica.

En fin, conforme a reiterada doctrina constitucional los sindicatos no se limitan a representar a sus miembros a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación del derecho privado, pues cuando la Constitución y la Ley los invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores «*uti singulus*», son de ejercicio colectivo^[8], en virtud de una función de representación que el sindicato ostenta por sí mismo, sin que deba condicionar necesariamente su actividad a la relación de apoderamiento ínsita en el acto de afiliación, que discurre en un plano diverso del de la acción propiamente colectiva^[9]. Por esta razón, en principio, es posible considerarlos legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores^[10]

No olvidemos que, según reciente pronunciamiento jurisprudencial, es también la condición originaria de parte la que justifica la legitimación para recurrir por parte de una que se adhirió pacíficamente a una demanda de impugnación de despido colectivo y cuyas pretensiones se desestimaron íntegramente^[11].

Ahora bien, la sentencia ha cuidado en señalar que la doctrina constitucional ha precisado^[12] que “(...) esta capacidad abstracta que tiene todo sindicato para ser parte no autoriza a concluir sin más que es posible a priori que lleven a cabo cualquier actividad en cualquier ámbito, pues tal capacidad no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad, cualesquiera que sean las circunstancias en las que ésta pretenda hacerse valer”.

2. Las otras cuestiones procesales

-Planteadas por la parte recurrente (sindicatos). La acogida favorable de la legitimación es la llave que abre paso al examen de otros dos quebrantos procesales denunciados. El relativo a la *denegación de una determinada prueba documental* y el de la ampliación de la demanda a una empresa del grupo. Ambos motivos se estiman. Con relación al primero, previo reproche de haber tramitado irregularmente un recurso de reposición, que no debió ser admitido, por una inicial admisión de prueba, luego rechazada. Después por motivos de fondo: a) pedir datos de los trabajadores no vulneraba la protección de datos porque estamos ante un caso del art. 8 LOPD ^[13]; b) porque la prueba era útil y pertinente porque son datos necesarios para contribuir a esclarecer los hechos discutidos^[14]; y c) por aplicación de los principios de disponibilidad y facilidad probatorias^[15]. Y con respecto a combatir la desestimación en instancia de la ampliación de demanda a una empresa del grupo, la Sala de casación considera que era pertinente hacerlo por dos razones: a) porque el que se hubiera alegado por la parte transcurrido sobradamente el plazo de caducidad del despido y haberse interesado días antes del juicio oral no resultaba argumentos sostenibles conforme a lo dispuesto en el art. 103.2 LRJS; y b) porque no hubo mala fe en esa alegación, lo que se demuestra a la vista del informe de la Inspección de Trabajo remitido al órgano judicial previo requerimiento.

-Planteadas por la parte recurrida (empresa). Cuando la Sala pasa a examinar el escrito de oposición presentado por la recurrente, poco o nada cabe esperar de su éxito. El enfoque metodológico del que partió el examen del recurso ya cerraba el paso a cualquier intento de examinar una supuesta falta de acción, la falta de competencia objetiva del orden social de la jurisdicción y la inadecuación del procedimiento. La legitimación activa afirmada, en clave constitucional, de los sindicatos en el conflicto planteado (la impugnación de un despido colectivo de hecho) actuaba como coraza impenetrable para el examen de cualquiera de aquellas excepciones. Lo que venía a ser reforzado trayendo a colación el alcance de un escrito de oposición a un recurso de casación, que con sutileza jurídica, se destaca que se aparta en su régimen legal

con el escrito de oposición al recurso de suplicación, puesto que aquel (en la oposición a la casación) “ la norma^[16] se refiere literalmente a "motivos subsidiarios de fundamentación del fallo", distintos de los que consideró aplicables la sentencia recurrida, y no a "causas de oposición", por la distinta configuración de la suplicación, que aun siendo *cuasi-casacional* y de cognición restringida y no plena, a diferencia de la apelación civil, tiene menores limitaciones que la casación, en la que se cuestiona directamente la sentencia, sin posibilidad de un nuevo examen, de un *novum iudicium*, de la cuestión litigiosa”.

X. Apunte final

El enfoque que la sentencia comentada hace del estudio de la legitimación activa de los sindicatos que impugnan un *despido colectivo de hecho* en el que concurren circunstancias tan especiales, muestra un coherente ensamblaje de piezas procesales que no está exento de arrojar interesantes consecuencias jurídico-procesales.

(1º) De entrada, la legitimación tradicionalmente considerada tema de fondo, en cuanto presupuesto de la estimación o desestimación de la demanda, se erige en un *presupuesto del proceso*^[17], sin dejar de mirar el fondo del asunto orientado a garantizar la tutela judicial de las personas afectadas por las decisiones empresariales.

Tan es así, que las circunstancias concurrentes en el caso obligan a que la Sala tenga que esforzarse en delimitar y aislar hechos imprejuizados (la condición de trabajadores o no de los repartidores, la ausencia de un canal de representación legal de éstos en la empresa y la usencia del dato del nivel de afiliación sindical), lo que trae como consecuencia que anteponga el examen previo de la correcta constitución subjetiva de la litis (no sólo la legitimación sino también la ampliación de la demanda a otra empresa) a la excepción de la incompetencia del orden social de la jurisdicción – cuestión de orden público, que, por demás sí que fue alegada en la instancia-.

(2º) Pero también la sentencia de casación al afirmar la legitimación activa de los sindicatos les confiere una *posición de garantes* en la defensa de terceros. La jurisprudencia enseña que el sindicato puede hallarse en tres diferentes niveles de relación con el objeto del proceso^[18]: (a) el interés genérico y abstracto en preservar la aplicación del derecho en un determinado sentido, pero sin que ello influya en la esfera de intereses propios de quien lo ejercita, que queda fuera del ámbito de la legitimación pues nadie, ni tampoco un sindicato, puede comparecer en un proceso «como un guardián abstracto de la legalidad»; (b) el interés en defender un derecho que sí atañe de forma directa al ámbito de actuación de la persona física o jurídica que actúa, puesto que la solución que se dé al pleito afecta a la esfera de derechos que le son propios, en cuyo caso estamos ante la defensa de un interés legítimo y por ello legitimador. (c) El tercer nivel, que es el propio de la legitimación en su sentido tradicional que es el que manifiesta quien se atribuye la condición de titular del derecho subjetivo que se halla discutido en el pleito. Pues bien, el asunto examinado en la sentencia analizada aunque se inscribe en el segundo nivel mencionado, revela matices que sitúan a los sindicatos demandantes en la “*posición de garantes*” de derechos de quienes no siendo partes tiene un interés legítimo en el resultado del proceso, y que están llamados a cumplir una *función de cautelar o de protección de derechos de terceros* afectados por el conflicto (en el caso los repartidos que no tienen afirmada su relación laboral); función cautelar que cobra pleno sentido si se tiene en cuenta el restringido régimen jurídico legal de legitimación procesal en el proceso de despido colectivo.

(3ª) El TS ha despejado otros obstáculos procesales, entre ellos, ha admitido determinada prueba y ha ordenado la ampliación de la demanda. Deja abierto y provisionalmente imprejuizado el tema la competencia del orden social centrado en determinar si media o no vínculo laboral entre los repartidores y las empresas, tanto la inicialmente demandada como la del grupo frente a la que se ordena la ampliación (Uber Systems Spain, S.L), extremo éste que operará como cuestión previa a la calificación de del despido y que , lógicamente, llegado el caso – esto es, de celebrarse nuevo juicio - deberá ser objeto de examen y pronunciamiento.

Referencias:

1. ^ SAN (Social) 17 de enero de 2022, ECLI:ES:AN:2022:42, en la que puede leerse en el Fundamento jurídico Segundo último párrafo, y haciéndose eco de las alegaciones de la demandada, lo siguiente : “[...] Antes de ver si nos hallamos ante un despido colectivo hay que calificar si la relación es laboral o no, puesto que lo único que se alega en demanda es la sentencia del TS de 25 de septiembre de 2020, rcud 4746/2019 , siendo así que la materia relativa a la línea divisoria entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga se rige por el más puro casuismo, de forma que es necesario tomar en consideración la totalidad de las circunstancias concurrentes en cada caso, a fin de constatar si se dan las notas de ajenidad, retribución y dependencia en el sentido en que estos conceptos son concebidos por la jurisprudencia (...)”.
2. ^ BOE 29-3-2019
3. ^ MONTERO AROCA, Juan, De la legitimación del proceso, Bosch, Barcelona, pág. 9, 2007.
4. ^ STS 12-5- 2009, Rec. 121/2008 ECLI:ES:TS:2009:3919
5. ^ STS de 8-11-2017, Rec. 40/2017 ECLI:ES:TS:2017:4216
6. ^ STS de 20 de julio de 2016, Rjud. 323/2014. ECLI:ES:TS: 2016:3499
7. ^ Compendiando la doctrina jurisprudencial relativa a la legitimación del sindicato para accionar en procesos colectivos (STS 14-4-21 ECLI:ES:TS: 2021:1569 y 15-6-21 ECLI:ES:TS: 2021:3157
8. ^ STC 70/1982, 29-11-82
9. ^ SSTC 70/1982 de 29-11, 37/1983 de 11-5 ; TC 59/1983 de 6-7 ; 187/1987 de 24-11 ; 217/1991 de 14-11.
10. ^ STC 210/1994 de 11-7.
11. ^ STS 20-4-22. ECLI:ES:TS: 2022:1845
12. ^ SSTC 210/1994 y 101/1996
13. ^ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Artículo 8. Tratamiento de datos por obligación legal, interés público o ejercicio de poderes públicos. 1. El tratamiento de datos personales solo podrá considerarse fundado en el cumplimiento de una obligación legal exigible al responsable, en los términos previstos en el artículo 6.1.c) del Reglamento (UE) 2016/679, cuando así lo prevea una norma de Derecho de la Unión Europea o una norma con rango de ley, que podrá determinar las condiciones generales del tratamiento y los tipos de datos objeto del mismo así como las cesiones que procedan como consecuencia del cumplimiento de la obligación legal. Dicha norma podrá igualmente imponer condiciones especiales al tratamiento, tales como la adopción de medidas adicionales de seguridad u otras establecidas en el capítulo IV del Reglamento (UE) 2016/679.
14. ^ LRJS, arts. 124.9 y 76.2
15. ^ LE Civil, art. 217
16. ^ LRJS art. 211.1
17. ^ MONTERO AROCA, Juan. La legitimación en el proceso civil (Intento de aclarar un concepto que resulta más confuso cuanto más se escribe sobre él). Estudios de Derecho procesal. Civitas. Madrid, 1994, pág. 87.

18. [^] TS 28-10-04 – Ponente SAMPER JUAN, Joaquín, ECLI:ES:TS:2004:6940, - que con claridad conceptual puntualiza lo siguiente: “ (...) conviene recordar a este respecto que cuando se trata de la tutela o ejercicio de derechos fundamentales como los indicados, el ámbito de la legitimación no queda circunscrito a su concepto procesal clásico reflejado en la actualidad en el art. 10 de la LEC , o sea a aquellos que aparecen como titulares de la relación jurídica u objeto litigioso; sino que comprende también a quienes sin tener esa condición demuestran tener un "interés legítimo" en la defensa del derecho discutido cual se reconoce por el art. 17.1 de la LPL en términos generales, de conformidad con doctrina del Tribunal Constitucional al respecto, apreciable en sus sentencias 257/1988, de 22 de diciembre, 47/1990, de 20 de marzo, 210/1994, de 11 de julio, 215/2001, de 29 de octubre y 89/2003, de 19 de mayo”.