

VII. LIBERTAD SINDICAL, REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA Y CONFLICTOS COLECTIVOS

Sumario

Consideración preliminar. 1. Libertad sindical. A) Contenido y alcance. a) Libertad sindical, igualdad y mayor representatividad. b) Acumulación del crédito horario para la total liberación del secretario de la sección sindical. B) Conducta antisindical y vulneración del derecho. a) Represalias contra la actividad sindical. b) Despido nulo. Intimidación efectuada por un grupo a compañero no huelguista. C) Negociación Colectiva. a) Injerencia de la representación unitaria en la comisión negociadora del convenio al objeto de reducir la presencia en ella de una sección sindical. Vulneración del derecho a la libertad sindical. b) Requisitos para que una sección sindical tenga derecho a participar en la comisión paritaria del convenio. **2. Representación unitaria.** A) Vulneración del derecho. Desestimación. Traslado de delegado de personal. **3 Conflictos colectivos.** A) El proceso de conflicto colectivo: elementos necesarios. B) El proceso de conflicto colectivo: competencia territorial. C) El proceso de conflicto colectivo: legitimación.

CONSIDERACIÓN PRELIMINAR

Esta crónica analiza las sentencias recogidas en los números 9 a 12 de 2009 de la Revista de Información Laboral-Jurisprudencia.

1. LIBERTAD SINDICAL

A) Contenido y alcance

a) Libertad sindical, igualdad y mayor representatividad

El pluralismo sindical permite la existencia de organizaciones sindicales diversas, de desigual entidad representativa y, por tanto, desiguales en el plano jurídico. El Tribunal Constitucional ha establecido que “la existencia de un sistema de pluralismo sindical que tiene su origen en la libertad sindical del artículo 28 CE y responde en su concreta configuración a un proceso electoral de tipo proporcional, trae consigo la existencia de una multiplicidad de centrales sindicales y plantea el problema de determinar a cuáles de éstas ha

de corresponder la representación de los intereses de los trabajadores, que sería notablemente mermada en su eficacia si se atribuyera por igual a todos los sindicatos existentes”, por lo que “para hacer frente a este problema, el ordenamiento jurídico utiliza el criterio de la mayor representatividad para reconocer a las centrales que la ostenten el derecho a defender los derechos de los trabajadores en la negociación colectiva o ante organismos de la Administración” (STC 65/1982).

Así, la mayor representatividad otorga una “singular posición jurídica” (artículo 6.1 LOLS), distinguiéndose dos clases diferentes: la mayor representatividad a nivel estatal [artículo 6.2.a) LOLS] y la mayor representatividad a nivel de Comunidad Autónoma (artículo 7.1 LOLS). Ahora bien, la pregunta es inmediata, ¿ostentan la misma singularidad jurídica los sindicatos más representativos a nivel de Estado y a nivel de Comunidad Autónoma?

Precisamente la respuesta a esta pregunta da pie a la resolución del caso a que se refiere la **STS de 21 de julio de 2009**, I.L. J 1310. En el marco de un conflicto resuelto por otras sentencias, el caso gira en torno a la impugnación de una serie de preceptos de un convenio colectivo por entender el sindicato recurrente que le otorgan un trato discriminatorio al establecer derechos y garantías diferentes, no justificadas, para los sindicatos más representativos a nivel estatal, respecto de su caso, sindicato más representativo autonómico.

Sin embargo, la Sala se aparta de tal planteamiento y señala que para resolver los problemas de legalidad del convenio “no ha de acudirse al criterio de legalidad extraído de los artículos 6 y 7 LOLS, sino que ha de tenerse en cuenta que se trata de la representatividad medida en una empresa como ADIF, con actividad en casi la totalidad del territorio del Estado (Comité General), y la misma sólo se mide por el número de representantes que se hayan obtenido en las elecciones celebradas en la propia empresa”.

De esta forma, con cita en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, toma el concepto de mayor representatividad para afirmar que la proyección de la igualdad en la libertad sindical no impide la existencia de tratos desiguales entre sindicatos, cuando éstos estén basados precisamente en el criterio de “mayor representatividad” y siempre que cumpla con el principio de proporcionalidad. “El concepto de mayor representatividad es, por tanto, un criterio objetivo y, por ello, constitucionalmente válido. Ahora bien, ello no significa que cualquier regulación apoyada por el mismo hay de reputarse constitucionalmente legítima (SSTC 9/1986 y 7/1990), pues ha de reunir, además, los restantes requisitos exigibles y, singularmente, el de proporcionalidad”. De ahí que rechace los argumentos del sindicato recurrente y desestime el recurso de casación planteado.

b) Acumulación del crédito horario para la total liberación del secretario de la sección sindical

Resulta de sobra conocida la teoría del Tribunal Constitucional que, sobre la libertad sindical, distingue entre su contenido esencial, mínimo e indisponible, y el adicional, de configuración legal o convencional y cuya trasgresión también supone una vulneración de la libertad sindical (STC 39/1986, por citar un ejemplo).

VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

Dentro de este contenido adicional se encontraría la facultad de acumulación del crédito horario a que se refiere el artículo 68.1.e) ET. Ahora bien, como ha advertido el TC “el derecho de libertad sindical consagrado constitucionalmente incluye el reconocimiento de una serie de garantías y facilidades para el eficaz ejercicio de sus funciones por parte de los representantes sindicales en la empresa entre los que figuran los derechos de acción sindical establecidos en los artículos 9 y 10 LOLS (SSTC 40/1985, 95/1996 y 64/1999) y, sin duda, el derecho a un crédito de horas retribuido para el ejercicio de sus funciones de presentación proclamado en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores”, lo que implica que, cuando este derecho se refiere a los representantes unitarios de los trabajadores, no se integra en el fundamental de la libertad sindical.

Sobre esta precisa cuestión gira la **STJS de Galicia de 6 de julio de 2009**, I.L. J 1353. Se trata de un supuesto en el que la central sindical pretende la acumulación del crédito horario de los representantes de los trabajadores y hasta el límite de la total liberación en el secretario de la Sección Sindical. Así, sobre la base de la anterior doctrina, la Sala viene a señalar que la pretensión “sí queda amparada dentro del contenido de la libertad sindical (...) con independencia de que prospere o no, pero en cambio no queda aparada dentro del mismo la pretensión de concentrar en una bolsa mensual las horas sobrantes, para el resto de delegados de personal, pues no consta en la comunicación presentada que los mismos ostenten la condición de delegados sindicales”.

De esta forma, delimitado el derecho reconocido en el artículo 28 CE, el Tribunal procede a declarar como vulneradora de tal derecho la conducta de la empresa consistente en la denegación de la acumulación en tanto que no se probaron los perjuicios y la imposibilidad fáctica de la sustitución a que se refiere el artículo 179 LPL, por lo que no sólo estima el recurso sino que resarce los daños y perjuicios ocasionados.

B) Conducta antisindical y vulneración del derecho

a) Represalias contra la actividad sindical

Según reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, la tutela de los derechos fundamentales, en general, y del derecho a la libertad sindical (artículo 28 CE), en particular, exige, en lo que a la carga de la prueba se refiere (artículos 96 y 179.2 LPL), por una parte, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial que se enjuicia lesiona tal derecho fundamental, poniéndose así de manifiesto un motivo oculto que suscitó que se tomara aquél; por otra parte, una vez cubierto el anterior inexcusable requisito, entonces se hace recaer sobre la parte demandada la carga de probar la razonabilidad y legalidad de su actuación. En relación con esto último, el Alto Tribunal ha puesto de manifiesto que “se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales que debe llevar al juzgador a la convicción de que han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta hubiera producido verosímelmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales” (STC 38/1981).

Precisamente sobre la base de este canon de enjuiciamiento, resuelve la **STSJ de Cantabria de 7 de mayo de 2009**, I.L. J 1146, el conflicto que se le suscita, corroborando la nulidad

del despido calificada en instancia. Así, por lo que hace a la primera parte, la Sala entiende que constituyen indicios suficientes la integración de las trabajadoras en la candidatura de un sindicato a las elecciones de representantes de los trabajadores y la participación activa en el proceso, en este caso, mediante la recogida de firmas para tal candidatura. Cumplido este requisito, se “activa” la inversión de la carga probatoria, correspondiendo al empresario demostrar que el acto impugnado, en el presente caso el despido de dos trabajadoras, tiene una justificación objetiva y razonable. Puesto que el argumento esgrimido por la empresa fue la terminación de los trabajos para los que fueron contratadas, pero no se demostró ni un aumento de las plazas necesarias en el momento de la contratación, ni una disminución en el momento del cese; la alegación no logra demostrar la razonabilidad y objetividad exigida, por lo que deviene vulneradora del derecho a la libertad sindical y, de ahí, la ratificación de la nulidad del despido.

b) Despido nulo. Intimidación efectuada por un grupo a compañero no huelguista

En el marco de una huelga, un grupo de trabajadores que formaban parte de un piquete informativo a la entrada de la empresa tuvieron una discusión con un trabajador no huelguista, humillándole al pasarle durante unos momentos, alrededor del cuerpo, y de ellos mismos, una cuerda estrecha; poco después los mismos trabajadores se untaron con grasa sus ropas de trabajo y al querer entrar otros trabajadores no huelguistas al centro resultaron manchados. Por tales motivos, dos de los trabajadores implicados fueron despedidos: uno, miembro del Comité de Empresa y, el otro, afiliado sindical y significado activista en el conflicto que originó la huelga. Las razones que justificaron el despido disciplinario fueron precisamente las conductas descritas con anterioridad.

La **STSJ de Galicia 29 de junio de 2009**, I.L. J 1666, analiza si los anteriores despidos fueron en realidad discriminatorios por razones sindicales. Para sopesar todos los factores en juego, se valora, por un lado, si hay un panorama de indicios de discriminación que sea suficiente y que esté conectado con el hecho sindical y, de otra parte, se debe aplicar la doctrina judicial dictada en materia de participación de los trabajadores en los piquetes de huelga. Por lo que se refiere al primer elemento de análisis, el Tribunal alcanza la conclusión de que sí existen los indicios que ponen de manifiesto la existencia de una conducta antisindical porque uno de los trabajadores despedidos se había presentado como candidato en una lista sindical aunque no resultara elegido, si bien se hallaba en los puestos de reserva y además se había significado en la empresa por actitudes reivindicativas sindicales o de discrepancias, especialmente en el momento actual en el que se estaba negociando el nuevo Convenio Colectivo. Frente a este panorama discriminatorio, le corresponde a la empresa aportar datos y razones objetivas que eliminen esta sospecha.

En segundo lugar, el Tribunal tiene en cuenta la doctrina penal del Tribunal Constitucional (SSTC 332/94 y 333/94, entre otras), según la cual, la imposición de una pena por participar en los piquetes violentos o coactivos debe tener lugar tras una individualización adecuada de los actos ilícitos y no mediante la imputación colectiva a un grupo de determinados actos penalmente reprochables, para condenar a cualquiera de ellos. En el caso concreto, las acciones descritas no se hallan singularizadas o individualizadas de modo

VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

que las acciones se dicen cometidas por el grupo formado por el trabajador despedido y otros muchos o el trabajador despedido y otros ocho o diez más sin que destaque el trabajador despedido de entre los demás en cuanto a una mayor gravedad o intensidad en la acción ejercitada. Se concluye por el magistrado que si la misma conducta y en la misma intensidad ha sido cometida por un conjunto de personas y la empresa conocía la identidad de todos ellos, la elección del trabajador despedido y otro más de entre todos ellos sin que los demás sean sancionados determina que el motivo jurídico esencial del cese no está en su conducta individual sino en su actuación general previa de acción sindical frente a situaciones laborales anteriores y en el propio conflicto existente. En definitiva, se aprecia la existencia de una conducta antisindical, máxime cuando no se han demostrado los motivos o justificaciones de ese trato dispar.

C) Negociación Colectiva

a) Injerencia de la representación unitaria en la comisión negociadora del convenio al objeto de reducir la presencia en ella de una sección sindical. Vulneración del derecho a la libertad sindical

El artículo 81.7 ET legitima para negociar convenios colectivos de ámbito empresarial, tanto a la representación unitaria como a la representación sindical; representación que, como sabemos, tiene reconocido el derecho a la negociación colectiva en los términos establecidos en el artículo 8.2 LOLS. El legislador parte así de una legitimación dual para intervenir en la negociación de convenios de empresa y de tal regulación cabe extraer las siguientes conclusiones: a) que esta legitimación unitaria y sindical no es acumulativa, sino alternativa y excluyente. En consecuencia, no es posible la negociación de un convenio de empresa por las dos representaciones al mismo tiempo. b) La representación sindical únicamente puede negociar a través de sus órganos internos, esto es, a través de sus secciones sindicales. El comité intercentros no puede representar a las secciones sindicales ni a sus sindicatos, ni éstos pueden negociar a través del aquél. Y c) Cuando es la empresa la que promueve la negociación puede optar libremente entre llevarla a cabo con la representación unitaria o con la sindical.

Ahora bien, promovida la negociación del convenio por parte de la empresa y habiendo optado por hacerlo con las secciones sindicales, la posterior injerencia del Comité Intercentros en la negociación puede suponer lesión del derecho a la libertad sindical. Es esto precisamente lo que ocurre en la **STS de 8 de octubre de 2009**, I.L. J 1528, en la que la intervención del comité intercentros en la negociación del convenio reducía la presencia de CCOO y UGT en el seno de la comisión negociadora, de manera que la empresa podía cerrar el acuerdo con FETICO y USO.

b) Requisitos para que una sección sindical tenga derecho a participar en la comisión paritaria del convenio

Como sabemos, todo sindicato que tenga legitimación para negociar un convenio colectivo, tiene legitimación igualmente para participar en cualquiera de las comisiones de carácter negociador creadas por el propio convenio, aun cuando no hubiese participado en su gestación. Para determinar si el sindicato ostenta o no la condición de más represen-

tativo a este respecto, el Tribunal Supremo toma como referencia los resultados electorales en la fecha en la que se suscribe y se negocia el convenio y queda constituida, por tanto, la comisión paritaria.

En aplicación de lo anterior, la **STS de 14 de julio de 2009**, I.L. J 1419, considera que no se ha lesionado la libertad sindical del sindicato STAS-CLM por parte de la empresa al haber impedido su participación en la comisión paritaria del convenio colectivo, por cuanto éste no ostentaba la condición de más representativo a nivel autonómico en la fecha de la constitución de la comisión paritaria. A ello hay que añadir que no consta que, una vez que el sindicato obtuvo un porcentaje de representación superior al 10% dentro del ámbito de la empresa, se haya celebrado ninguna reunión de la comisión.

2. REPRESENTACIÓN UNITARIA

A) Vulneración del derecho. Desestimación. Traslado de delegado de personal

La decisión de un traslado colectivo puede afectar a la labor representativa realizada por un delegado de personal elegido por todos los trabajadores adscritos a un determinado centro de trabajo. Con esta premisa, en la **STSJ de Murcia de 30 de junio de 2009**, I.L. J 1274, se dirime un recurso planteado por la Federación Agroalimentaria del Sindicato CCOO de la Región de Murcia contra la empresa Cultivos de Águilas SA en el que se solicita que se declare el derecho de los delegados de personal a permanecer adscritos al centro de trabajo por el cual fueron elegidos. El Tribunal no acoge esta pretensión al quedar acreditado por la empresa las razones organizativas que justifican tal decisión y al recordar que es reiterada la jurisprudencia que señala que “el traslado del centro de trabajo, por sí mismo, no supone la finalización del mandato de representación, de modo que el trabajador afectado por el traslado mantiene su condición de representante de los trabajadores”, siendo de destacar que el artículo 68.b) ET establece la prioridad para la permanencia, o en caso de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, sin establecer similar preferencia en caso de traslado. Por ello, y a pesar de que el ejercicio de las funciones de representación puede verse afectado o dificultado por la menor presencia en el centro de trabajo, la Sala entiende que esta mayor dificultad “no vicia ni afecta a la legalidad de la decisión colectiva de traslado”.

3. CONFLICTOS COLECTIVOS

A) El proceso de conflicto colectivo: elementos necesarios

La impugnación de una decisión empresarial que afecta a una pluralidad homogénea de trabajadores con un interés general determina situación de conflicto colectivo, por cuanto las modificaciones técnicas que la empresa incorpora afecta a un grupo indiferenciado con idéntica categoría profesional que además solicita un plus salarial en términos de reequilibrio económico. La base fáctica de la causa viene dada por la implantación que hace

VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

la empresa concesionaria del servicio de limpieza del Ayuntamiento de Santander de unos dispositivos electrónicos en determinados vehículos resultando afectados los conductores de camiones de carga lateral y de máquinas barredoras con alteración de las condiciones en que su tarea se venía realizando. Éste es el objeto del motivo de suplicación que analiza la STSJ de Cantabria de 5 de octubre de 2009, I.L. J 1636, y que confirma en este extremo la dictada en instancia por considerar ajustada a la doctrina del Tribunal Supremo la pretensión actora seguida por el cauce del artículo 151 de la Ley adjetiva laboral.

En particular, toma por fundamento dicho criterio el requisito finalista de la acción ejercitada por el sindicato reclamante, según el cual, el conflicto colectivo presupone la controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica ... en tanto que el conflicto de intereses o económico tiene como finalidad la modificación del orden jurídico preestablecido, aspecto clave que no concurre en el presente caso y que impediría al juez toda suerte de pronunciamiento al suplantar la actividad negociadora de las partes. Además resulta cuestión idónea para ser objeto de conflicto colectivo al reunir los dos elementos requeridos para ello: de un lado, la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores; y, de otro, la presencia de un interés general indivisible y no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros, circunstancia esta no incompatible con el interés individualizado siempre que el origen de la controversia sea la interpretación o la aplicación de una regulación jurídicamente vinculante que afecte de manera homogénea e indiferenciada a un grupo de trabajadores, con cita de la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 1992 (RJ 1992/4503).

En relación con la determinación de los elementos que son necesarios para que concurra un conflicto colectivo, el Tribunal Supremo en su STS de 14 de julio de 2009, I.L. J 1341, tiene que resolver el recurso de casación sobre confección de calendarios y turnos de trabajo. El TS trae a colación su jurisprudencia sobre elementos necesarios para que concurra un conflicto colectivo. Así, establece que es necesario: 1) la existencia de un conflicto actual; 2) su carácter jurídico, y 3) su índole colectiva entendiendo por tal, no la mera pluralidad de trabajadores singularmente considerados sino un conjunto dotado de homogeneidad que representa un interés general. En este sentido, el TS analiza el supuesto y llega a la conclusión de que no existe una verdadera y real controversia entre la organización empresarial y los sindicatos demandados ya que la primera pretendía una declaración abstracta sobre determinadas situaciones que podría plantearse en el futuro. Por tanto, faltan los presupuestos de existencia de un conflicto actual, confirmando, por ello, la sentencia recurrida.

B) El proceso de conflicto colectivo: competencia territorial

El supuesto que analiza la STS de 24 de septiembre de 2009, I.L. J 1438, encuentra origen en la demanda formulada por la Asociación Sindical Independiente de la Energía al objeto de declarar la nulidad del llamado “compromiso de disponibilidad” aplicado a los trabajadores procedentes de la empresa canaria de electricidad, absorbida por el grupo Endesa, que implicaba una especial dedicación y la eventual realización de trabajos extraordinarios a cambio de una contraprestación mensual y al margen de que éstos se realizasen.

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias con sede en Santa Cruz de Tenerife rechaza las excepciones de incompetencia territorial, inadecuación de procedimiento y falta de legitimación pasiva, entre otras, opuestas por las codemandadas y estima la demanda. En casación, la Sala estima que la circunstancia determinante de la competencia territorial viene dada por el ámbito real de extensión de efectos del conflicto planteado, en aplicación de los artículos 6, 7 y 8 LPL, y no por el mayor o menor número de centros de trabajo repartidos por la geografía nacional.

Al quedar delimitado el conflicto a esa solicitud y afectar sólo a los trabajadores procedentes de la empresa absorbida es claro que aquel “sólo puede extender sus efectos sobre el territorio de dicha Comunidad Autónoma en que están ubicados los centros de trabajo que en la actualidad ocupan a los trabajadores afectados”; y ello sin perjuicio –añade– de considerar su extensión a trabajadores desplazados a otros centros fuera del referido marco geográfico; pero tal circunstancia, que pudiera haber sido clave al valorarse la excepción estudiada, no ha sido en absoluto probada por la empresa que bien pudo acreditar este hecho a lo largo del proceso sin constancia de haberlo intentado en ningún momento.

Aprovecha la sentencia para fijar su doctrina a propósito de lo que debe entenderse como “afectación general” a que se refiere el artículo 151.1 de la Ley de Procedimiento Laboral cuando el conflicto alcanza a un grupo genérico de trabajadores en su doble aspecto subjetivo (no mera pluralidad de trabajadores sino conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad) y objetivo (el interés general concurrente ha de ser indivisible no fraccionable entre sus miembros), determinando en aplicación de ésta que no hay conflicto colectivo porque, aunque afecta a más de un centenar de personas, “en la configuración de la pretensión” se percibe la ausencia de todo pronunciamiento declarativo, “propio e inherente al fallo de un conflicto colectivo” frente a una decisión empresarial de carácter general que en el presente caso no se da por cuanto se comprometen derechos materiales de trabajadores individuales que están al margen del proceso y cuyos intereses pueden verse dañados sin tener oportunidad de defensa.

A resultas de dicha postura, se estima el recurso declarando la inadecuación de procedimiento sin perjuicio, concluye, de iniciar el cauce ordinario conforme a los artículos 80 y siguientes de la Ley Procesal Laboral.

Aunque el conflicto se refiera exclusivamente a un centro de trabajo, si tiene efectos en otras partes del territorio en relación con las mismas partes y el mismo objeto, es claro que la competencia funcional desborda el ámbito del juzgado y debe ser tratado en la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Así lo entiende la sentencia dictada en casación unificadora por el Tribunal Supremo en **STS de 23 de septiembre de 2009**, I.L. J 1489, que remite a la dictada por la misma Sala en fecha de 21 de julio anterior al entender que, aunque la pretensión contenida en demanda sólo se circunscriba al aeropuerto de Santander, la afectación del conflicto posee naturaleza colectiva. Así resulta de aplicar el principio de territorialidad que en materia de conflicto colectivo determina la competencia, primero, en razón a los límites reales e inherentes a la cuestión debatida impidiendo extenderla con hipótesis de futuro y artificio de voluntades; y, después, teniendo bien presente que

VII. Libertad Sindical y Conflictos Colectivos

la afectación del conflicto no debe ser necesariamente coincidente con el área de la norma aplicable, como se pone de manifiesto en el artículo 152 de la LPL cuando la legitimación para promoverlo se vincula al alcance de la representación, circunstancia esta que no puede impedir la actuación del sindicato en un concreto ámbito territorial y sin perjuicio de la ulterior unificación de doctrina en caso de producirse sentencias contradictorias de los distintos órganos jurisdiccionales en que se haya extendido el conflicto.

En el caso estudiado, el ámbito del conflicto se ciñe al aeropuerto de Santander, encuentra base en acuerdo de alcance general y el incumplimiento que se denuncia en demanda viene dado por la externalización del servicio de asistencia técnica para el control y vigilancia de la obra de “instalación del sistema para la lectura de matrículas y actualización del sistema de gestión”. Es por tanto la actuación empresarial concreta de adjudicar a un tercero determinada obra la que determina el ámbito del conflicto y con ello la competencia funcional y territorial del órgano que debe conocerlo.

C) El proceso de conflicto colectivo: legitimación

No procede interponer demanda de conflicto colectivo frente al INSS; así se establece en la **STS de 13 de julio de 2009**, I.L. J 1312. Se trata de un supuesto en el que los sindicatos, UGT y CCOO, solicitan que el período voluntario del servicio militar, de los militares en prácticas que prestaron servicios en RENFE, deben ser tenidos en cuenta a efectos de cómputo de cotizaciones y a todos los demás efectos. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional declara la incompetencia funcional para el conocimiento de la demandada así como que la modalidad procesal adecuada para este caso es la de Seguridad Social, competencia de los Juzgados de lo Social. En este mismo sentido, el Tribunal Supremo establece que el proceso de conflicto colectivo tiene su basamento en el artículo 37.2 CE que reconoce el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo exclusivamente a los trabajadores y a los empresarios y no a ninguna otra persona o entidad. Por ello, dice el TS que, aunque el INSS no ha sido demandado en el proceso, no podría serlo en ningún caso pese a que sean los únicos legitimados para conceder las pretensiones. El TS desestima el recurso y establece además que “desde una perspectiva objetiva tampoco cabe conflicto colectivo sobre la Seguridad Social, porque en esta materia no estamos ante una controversia sobre derecho y obligaciones del contrato de trabajo o de la relación de servicios, sino ante una actividad de la Administración pública sometida a una regulación imperativa y no disponible, que afecta además a personas que no tienen la condición de trabajadores ni pueden estar representados por los sujetos colectivos”.

JESÚS R. MERCADER UGUINA (COORDINADOR)

ANA BELÉN MUÑOZ RUIZ

CRISTINA ARAGÓN GÓMEZ

PATRICIA NIETO ROJAS

JOSÉ DELGADO RUIZ

AMANDA MORENO SOLANA

PABLO GIMENO DÍAZ DE ATAURI

DANIEL PÉREZ DEL PRADO