

procesal real y efectiva entre las partes del contrato»²³. Su propia existencia se ha erigido tradicionalmente en una importante arma en el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva frente a la decisión del despido; su posible desaparición, así como el cambio de escenario de la negociación debilitan sustancialmente la posición del trabajador. En este sentido, la sustitución de la conciliación judicial o administrativa por los pactos privados en el ámbito de la empresa o en sede judicial menoscaban indudablemente el poder de negociación del trabajador en una posición de igualdad frente a la empresa, quedando reducida su capacidad de maniobra a la más mínima expresión, transigiendo en la hipótesis general a la oferta empresarial a la que se deja plena libertad para decidir la suerte y destino del despido.

En conclusión, el proceso jurídico que está sufriendo el acto de despido en el Derecho del Trabajo resulta un pleno y total contrasentido en una ordenación jurídica mínimamente lógica y racional, al orientarse sin pudor alguno a beneficiar o favorecer a aquel sujeto que comete el hecho ilícito que debiera ser sancionado por el ordenamiento jurídico, deteriorando y menoscabando el conjunto de garantías concedidas a favor del trabajador para protegerle o compensarle de dichas decisiones empresariales arbitrarias e ilícitas, dejándole en una posición cada vez más débil frente al despido ilegal.

23. *Reforma de la protección...*, cit., pg. 12.

La impugnación de convenios colectivos por pensionistas

JUAN GORELLI HERNÁNDEZ

Profesor Titular de la Universidad de Sevilla

SUMARIO

1. LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AL RESPECTO
2. EXISTENCIA DE UNA VÍA PROCESAL PARA LA ADECUADA DEFENSA DE LOS INTERESES INDIVIDUALES LESIONADOS POR EL ACUERDO O CONVENIO COLECTIVO
3. LA IMPUGNACIÓN DE NORMAS COLECTIVAS POR PERCEPTORES DE PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS—3.1. *Posición del TC*—3.2. *Crítica*

1. LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AL RESPECTO

Analizando la jurisprudencia constitucional del período inmediatamente anterior podemos detectar cómo uno de los temas recurrentes es el de la legitimación para la impugnación de los convenios colectivos: pueden consultarse, por ejemplo las SSTC 56/2000 (RTC 2000, 56), 88/2001 (RTC 2001, 88), 89/2001 (RTC 2001, 89), 90/2001 (RTC 2001, 90), o las más recientes 157/2002 (RTC 2002, 157) o 171/2002 (RTC 2002, 171).

No es, precisamente, nuestro objetivo analizar ahora las vías de impugnación del convenio colectivo, pero recordemos simplemente que el ordenamiento establece dos vías de impugnación o control abstracto de los convenios colectivos¹: el procedimiento de oficio iniciado por la autoridad laboral como instancia de control público (art. 90.5 ET [RCL 1995, 997] y 146 y ss. LPL [RCL 1995, 1144, 1563]), y el procedimiento de impugnación de convenios colectivos (arts. 161 y ss. LPL). Este último admite dos posibilidades: la impugnación por ilegalidad, para la que están legitimados tan sólo los sujetos colectivos que tengan un específico interés² (art. 161.1 a LPL); y la impugnación por lesividad, en cuyo caso están legitimados los terceros lesionados (art. 163.1 b LPL).

Esto dibuja una legitimación básicamente reservada a los sujetos colectivos, representantes de los trabajadores (unitario y sindicales), sindicatos y representantes de los empresarios; quedando un espacio tremendamente limitado para los sujetos individuales que sólo pueden actuar en caso de lesividad, estableciéndose una limitación legal expresa respecto a los trabajadores y empresarios incluidos dentro del ámbito del convenio³.

De todas las Sentencias antes mencionadas nos interesan ahora las tres Sentencias de 2001 (88, 89 y 90 de 2001, BOE de 1 de mayo), que plantean el tema de la impugnación de un convenio colectivo por parte de antiguos trabajadores o sus familiares que siguen vinculados a la empresa al percibir algún tipo de mejora de Seguridad Social, y que sufren una disminución de las percepciones complementarias que venían recibiendo. Concretamente las tres se refieren a diferentes intentos de impug-

nación de los antiguos trabajadores, ahora jubilados, del grupo Ercros. La base fáctica que genera estas resoluciones judiciales consiste en que diversos trabajadores de tal grupo empresarial vieron extinguidos sus contratos de trabajo a través de un expediente de regulación de empleo, percibiendo desde ese momento ciertos complementos de pensiones regulados por los diferentes convenios colectivos. Tras entrar el grupo empresarial en suspensión de pagos, se acordó por dicha entidad y sus acreedores una quita sobre las prestaciones complementarias de la empresa. Si bien los sindicatos UGT y CC OO presentaron demanda de conflicto colectivo, en fase de conciliación se llegó a un acuerdo en virtud del cual se procedía a adecuar los compromisos por pensiones a las nuevas circunstancias de la empresa, estableciéndose una importante reducción de su cuantía. A tenor de lo dispuesto por el artículo 154.2 LPL, dicho acuerdo adoptado en conciliación tiene eficacia de convenio colectivo. Es justamente este acuerdo el que se impugna por parte de los perceptores de la mejora de Seguridad Social.

Los tres casos se diferencian por los sujetos que intentan la impugnación del pacto colectivo y la vía procesal utilizada. Mientras que en las dos primeras Sentencias se trata de diferentes beneficiarios, antiguos trabajadores, que pretenden la impugnación, en el tercer caso es una asociación de beneficiarios la que pretende la impugnación. De otro lado, mientras la primera de las Sentencias analiza el supuesto de impugnación vía artículos 161 y ss. LPL, por contra, en las otras dos los demandantes han acudido al procedimiento ordinario para impugnar el convenio colectivo contrario a sus intereses.

En los tres supuestos se produce la inadmisión de la acción procesal de los demandantes. Tal como reconoce el TC, cuando no se admite la acción de impugnación no es posible la resolución judicial sobre el fondo de la cuestión, principal contenido de la tutela judicial efectiva; de ahí que la jurisprudencia constitucional exija que se llegue a la inadmisión en virtud de una causa legal debidamente acreditada, pudiendo analizarse por el TC su razonabilidad, pues la aplicación arbitraria, irrazonable o excesivamente rigorista supondría una violación de este derecho⁴.

La STC 88/2001 (RTC 2001, 88) plantea la impugnación de un convenio colectivo por diversos beneficiarios de las ayudas complementarias. El procedimiento utilizado es el regulado en los artículos 161 y ss. LPL, concretamente se solicitaba su declaración de lesividad (art. 163.1 letra b LPL) y subsidiariamente su ilegalidad (art. 161.1 letra a LPL). Es evidente que la pretensión de declaración de ilegalidad del convenio es absolutamente inviable, pues el propio artículo 163.1 a) LPL señala que la legitimación para impugnar un convenio colectivo por ilegalidad le corresponde en exclusiva a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores y a

1. Cuando hablamos de control abstracto nos referimos a mecanismos procesales de depuración del ordenamiento, que expulsan del mismo aquellas normas colectivas que son ilícitas, declarándolas nulas. En este sentido, PÉREZ DEL RÍO, T.: «La impugnación directa de convenios colectivos por vía ordinaria», en *RL*, t. I de 1988, pg. 479; LINARES LORENTE, J. A.: «Criterios judiciales recientes sobre impugnación de convenios colectivos», en *AL*, núm. 14 de 1995, pg. 220; BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Madrid, Trotta 1995, pg. 260; también GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: «Legitimación activa empresarial en el caso de impugnación por ilegalidad del convenio colectivo: noción de parte interesada. El caso de empleados de fincas urbanas (Comentario a la STS 4ª de 14 de abril de 2000)», en *RL*, t. II de 2001, pg. 937.

2. Sobre la legitimación «ad procesum» y «ad causam», vid. la STC 65/1988, F. núm. 3. Sobre la exigencia de interés legítimo vid. LINARES LORENTE, J. A.: Op. cit., pg. 221; también GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: Op. cit., pg. 940.

3. Con anterioridad a la actual regulación procesal podemos ver la posición crítica a la limitación de la legitimación de sujetos individuales en GONZÁLEZ VELASCO, J.: «Los convenios colectivos como normas susceptibles de impugnación por los sujetos individuales (I) y (II)», en *AL*, núm. 47 y 48 de 1988.

4. STC 88/2001 (RTC 2001, 88), F. núm. 3; STC 89/2001 (RTC 2001, 89), F. núm. 3; y STC 90/2001 (RTC 2001, 90), F. núm. 3. Más recientemente la STC 157/2002 (RTC 2002, 157), al analizar un supuesto de demanda individual presentada a través del proceso ordinario, que versaba sobre la anulación de un precepto de un convenio por ser contrario a la regulación del Estatuto de los Trabajadores, afirmaba que si bien como punto de partida no es contrario a la tutela judicial efectiva una resolución judicial que declare inviable la pretensión por carencia de legitimación, al tratarse de una respuesta que impide conocer del fondo, hay que ser especialmente exigentes, por lo que se exige: «a) que la falta de legitimación fuera consecuencia de un precepto legal (...) o de una interpretación de un conjunto de ellos, b) que la misma se aprecie motivadamente por el órgano judicial; c) que la previsión del legislador restrictiva de la legitimación cuente con una justificación razonable, y d) no imponga sacrificios desproporcionados». F. núm. 3.

las asociaciones empresariales interesadas. Los sujetos individuales no están legitimados para la impugnación por ilegalidad, entendiéndose tal limitación como plenamente conforme con el derecho a la tutela judicial efectiva⁵. La razón por la que se reserva esta legitimación a los sujetos colectivos es porque la norma colectiva goza de eficacia general o «erga omnes», por lo que la gestión de la misma (su negociación, denuncia o impugnación) ha de reservarse a aquellos sujetos que representen los intereses colectivos⁶. Tal como ha destacado algún sector doctrinal, en un proceso de impugnación de una norma no hay lugar a los intereses individuales⁷. En la misma dirección se ha movido la jurisprudencia constitucional anterior (SSTC 47/1988 [RTC 1988, 47], 65/1988 [RTC 1988, 65], 124/1988 [RTC 1988, 124], 10/1996 [RTC 1996, 10], 12/1996 [RTC 1996, 12], 56/2000 [RTC 2000, 56], 88/2001 [RTC 2001, 88], 89/2001 [RTC 2001, 89], 90/2001 [RTC 2001, 90]). En definitiva, y de conformidad con esta doctrina jurisprudencial, la carencia de legitimación individual para la impugnación del convenio colectivo no supone una violación del Derecho a la tutela judicial efectiva.

En cuanto a la legitimación como tercero lesionado por el convenio colectivo la cuestión es más dudosa: el artículo 163.1 b) LPL establece que el tercero cuyo interés haya sido gravemente lesionado por el convenio colectivo podrá reclamar la impugnación del mismo; ahora bien, no podrán entenderse como terceros los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación. En este caso en concreto estamos ante sujetos que ya no son trabajadores de la empresa, pero se benefician de unas mejoras o ayudas establecidas por diversos convenios colectivos de la citada empresa. ¿Pueden considerarse terceros a los efectos de impugnación por lesividad del convenio?

El TC se muestra de la misma opinión que la SAN de 19 de julio de 1995 y la STS de 20 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9812) que dan origen a este recurso de amparo, entendiéndose que el tercero ha de ser un sujeto ajeno al convenio colectivo. Los sujetos que impugnan, si bien han dejado de trabajar, aún perciben determinadas

5. En este sentido se expresa el F. núm. 4 de la STC 88/2001 (RTC 2001, 88). Esta STC no hace sino reiterar lo que ya ha venido afirmando la doctrina constitucional desde hace tiempo. Así, la STC 47/1988 (RTC 1988, 47), cuyo F. núm. 5 afirma que la limitación establecida en materia de legitimación «Es razonable, porque (...) con tal regla se da satisfacción a la necesidad de que exista una correspondencia o adecuación entre el tipo de pretensión que se hace valer y el sujeto que la deduce; la pretensión lo es de impugnación abstracta de normas laborales convenidas por razones de legalidad cuya estimación tendría efectos «erga omnes» (...), el sujeto accionante, por ello, debe ser portador de un determinado tipo de interés, debe ser un sujeto colectivo, capaz de expresar o representar institucionalmente intereses del grupo, categoría o clase. El convenio colectivo impugnado (...) si es ilegal, lesionaría los derechos o intereses de todos los destinatarios; su declaración de nulidad o ilegalidad afectará igualmente a todos; es razonable, por ello, prever que la defensa de derechos o intereses de tal colectividad se ejercite sólo por quienes los pueden ostentar o representar (...) podrían aducirse otros argumentos en pro de la razonabilidad de la medida, como a que se ha venido en llamar promoción de la estabilidad del convenio, evitando abrir vías que faciliten posturas obstruccionistas de la aplicación de la norma (...). En similares términos las SSTC 65/1988 (RTC 1988, 65), F. núm. 3; 124/1988 (RTC 1988, 124), F. núm. 5; 81/1990 (RTC 1990, 81), F. núm. 4. A estos argumentos se añade que permitir la legitimación de los sujetos individuales supondría poner en duda «la mera existencia de la negociación colectiva a que se refiere el art. 37.1 de la Constitución»; así las SSTC 10/1996 (RTC 1996, 10), F. núm. 4; 12/1996 (RTC 1996, 12), F. núm. 4; 56/2000 (RTC 2000, 56), F. núm. 3; 89/2001 (RTC 2001, 89), F. núm. 4 y 90/2001 (RTC 2001, 90), F. núm. 4.
6. MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: «La impugnación de los convenios colectivos de trabajo», en *REDT*, núm. 24, pg. 499; también ALEMÁN PÁEZ, F.: «Las vías de impugnación de los convenios colectivos: problemática actual (II)», en *RL*, núm. 12, pgs. 333 y 335.
7. PÉREZ DEL RÍO, T.: *La impugnación directa* ..., op. cit., pg. 481.

cuantías económicas reguladas en el convenio colectivo, de modo que pese a no ser trabajadores están incluidos en su ámbito de aplicación⁸. Desde este punto de vista el TC estima que tales sujetos no tienen legitimación activa para impugnar ni por ilegalidad ni por lesividad, siendo la interpretación judicial razonable, fundamentada y sin rigorismo excesivo⁹.

En las STC 89/2001 y 90/2001 los demandantes (perceptores de prestaciones complementarias individualmente considerados y una asociación de perceptores) en vez de acudir a la impugnación del acuerdo colectivo por lesividad, optan por el proceso ordinario. Los demandantes justifican esta opción al entender que no es posible acudir a la modalidad procesal especial de los artículos 161 y ss. genera una indeterminación del régimen procesal que no puede jugar en contra del justiciable, pues sería contrario a la tutela judicial.

Pese a esta argumentación el TC estima que no hubo vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva al inadmitirse las demandas, pues no supuso ninguna interpretación irrazonable de la legislación vigente, ni un rigorismo desproporcionado. Simplemente la vía del proceso ordinario no es la adecuada para solicitar la impugnación de un acuerdo con eficacia de convenio colectivo¹⁰.

Pero junto a este rechazo a la legitimación activa de tales sujetos, las diferentes SSTC utilizan otro razonamiento argumental interesante. Para el TC aceptar que no están legitimados es una respuesta con efectos especialmente importantes, pues supone que no es posible conocer el fondo de la cuestión; de ahí que se exija que dicha respuesta se dé sólo cuando existe una regulación legal que lo permita, y que la misma no sea irrazonable. Más aún, se exige que dicha respuesta sea proporcional, no introduciendo un rigorismo constitucional excesivo. Pues bien, la razonabilidad y proporcionalidad de la medida depende en buena medida de la opinión del TC, favorable a entender que los sujetos individualmente considerados disponen a su alcance de otra vía procesal alternativa, que no ha sido utilizada. Las tres Sentencias del TC estiman que los intereses particulares de los sujetos incluidos dentro del convenio colectivo pueden satisfacerse por la vía de impugnación, no del convenio colectivo como norma abstracta, sino de actos concretos de aplicación del mismo¹¹. Es decir, la existencia de esta vía alternativa permite afirmar que la limitación de la legitimación activa a los sujetos colectivos es proporcionada a los fines constitucionales perseguidos y que no se sacrifica el derecho a la defensa procesal de cada trabajador. Tal como afirma la STC 157/2002 (RTC 2002, 157), «la privación del acceso a los Tribunales para impugnar normas pactadas (...) resulta también proporcionada, porque el interés particular de los incluidos en el ámbito del convenio puede verse protegido por otras vías procesales que no impliquen la impugnación directa de la norma pactada como bien puede ser la que tenga por objeto, no dicha norma, sino actos concretos de aplicación de la misma»¹².

8. Vid. al respecto lo establecido por el F. núm. 4 de la STC 88/2001 (RTC 2001, 88).
9. STC 88/2001 (RTC 2001, 88), F. núm. 5.
10. STC 89/2001 (RTC 2001, 89), F. núm. 4 y STC 90/2001 (RTC 2001, 90), F. núm. 4. Ambas sentencias señalan que «si el legislador no ha configurado al proceso ordinario como cauce adecuado para que los hoy recurrentes impugnen la validez de un convenio colectivo, no pueden mantener por ello que tal circunstancia les cierra irrazonablemente su acceso a la jurisdicción y les niega su derecho a la tutela judicial efectiva, causándoles indefensión».
11. STC 88/2001 (RTC 2001, 88), F. núm. 4.
12. F. núm. 3.

Desde mi punto de vista, si bien la doctrina jurisprudencial constitucional que acabamos de exponer no supone una novedad, plantea dos cuestiones interesantes que deben ser señaladas: de un lado, la interpretación amplia del concepto de trabajador para evitar la consideración como tercero a los efectos de impugnación por lesividad; de otro lado, está el tema de esa otra vía procesal alternativa.

2. EXISTENCIA DE UNA VÍA PROCESAL PARA LA ADECUADA DEFENSA DE LOS INTERESES INDIVIDUALES LESIONADOS POR EL ACUERDO O CONVENIO COLECTIVO

Tal como señala el TC parece que existe una vía diversa a la impugnación del convenio colectivo, y que permite una tutela de los derechos de los sujetos individuales. Ésta consiste en solicitar individualmente la inaplicación de la concreta norma que se considera lesiva o contraria a la legalidad; ahora bien, estamos ante una argumentación del Tribunal Constitucional, sin que exista una regulación procesal expresa al respecto. No existe, por tanto, una configuración legal de esta posibilidad, lo que redundaría en la falta de delimitación precisa de la misma¹³. Parece, por tanto, indispensable, analizar las principales manifestaciones de la doctrina jurisprudencial sobre la misma, para así intentar señalar cuáles son los elementos esenciales de su configuración, y constatar así que no estamos ante una argumentación puramente teórica; lo que se pondría en duda la razonabilidad y proporcionalidad de la interpretación constitucional reductiva sobre la legitimación activa en esta materia¹⁴.

Podemos remontarnos hacia atrás en el tiempo para constatar que esta opinión de la jurisprudencia constitucional no es precisamente nueva; si bien las Sentencias iniciales se limitaron simplemente a señalar la existencia de esta posibilidad, así como el objeto de esta pretensión: los trabajadores no podrán pretender la nulidad, anulabilidad o inaplicabilidad del convenio colectivo, sino que simplemente podrán acudir al ejercicio de acciones indirectas frente a los actos del empresario que supongan la aplicación del convenio o acuerdo. Hay que subrayar que lo que se reconoce es la posibilidad de reclamar contra el acto de aplicación, pero no se está admitiendo que se demande la inaplicación del convenio¹⁵.

Desde mi punto de vista un adelanto importante fue introducido por la STC 56/2000 (RTC 2000, 56), al reconocer admisible la reclamación individual señala cómo a través de ésta se puede «solicitar no la nulidad del convenio colectivo sino la inaplicación de una cláusula del mismo por ser lesiva para sus derechos e intereses legítimos»¹⁶. A tenor de esta afirmación, se admite que puede impugnarse la aplicación de la norma convencional en sí y no del acto; es decir, no habría que esperar a que

13. Esta vía ya había sido señalada por la doctrina laboral con anterioridad a la jurisprudencia; así, MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: op. cit., pg. 500; también PÉREZ DEL RÍO, T.: Op. cit., pg. 481.

14. Sobre esta cuestión vid. CEBRIÁN BADIA, F. J.: «La impugnación del convenio colectivo y la tutela judicial», en *AL*, núm. 26, pg. 1414.

15. En este sentido la STC 47/1988 (RTC 1988, 47), F. núm. 4: «La cuestión pasa a ser –como ocurre en este caso– si es acorde con las exigencias del art. 24.1 de la Constitución (RCL 1978, 2836) una resolución que a trabajadores individualmente considerados niega, en tal proceso ordinario, legitimación para instar la nulidad, anulabilidad o inaplicabilidad de un convenio colectivo, pretensión con la que aspiran a defender sus derechos o intereses lesionados por cláusulas del convenio, remitiéndoles al ejercicio de acciones “indirectas” frente a los actos empresariales que supongan aplicación del convenio». También la STC 124/1988 (RTC 1988, 124).

16. STC 56/2000 (RTC 2000, 56), F. núm. 3.

se produzca un acto empresarial de aplicación para poder demandar. Estimo que esta apreciación es importante, pues facilita una defensa más directa de los intereses de los sujetos afectados. Por otra parte, con esta afirmación queda mucho más claro el objetivo de una pretensión de estas características, pues una reclamación contra un acto de aplicación pretende fundamentalmente que no se aplique un determinado aspecto o norma del convenio¹⁷. En todo caso, hay que señalar que lo que no puede pretenderse desde una demanda individual sería la inaplicación general (a todo el colectivo incluido en su ámbito de aplicación), pues atentaría al carácter «erga omnes» del convenio colectivo¹⁸.

A partir de esta STC 56/2000 comienzan a delinearse los elementos básicos que caracterizan esta alternativa procesal. En primer lugar, cuál ha de ser la vía procesal oportuna para poder demandar. En principio las Sentencias constitucionales iniciales no se refieren mínimamente a esta cuestión, pero ya la STC 81/1990 (RTC 1990, 81) admitía la posibilidad de acudir a un proceso ordinario. Con más claridad la STC 56/2000 (RTC 2000, 56) al analizar las diferentes vías para actuar contra lo dispuesto por la norma colectiva señala que «en el caso de un trabajador individual, el derecho fundamental del artículo 24.1 CE (RCL 1978, 2836) impone interpretar las normas procesales de manera que, por *el cauce del proceso ordinario*, pueda solicitar no la nulidad del convenio colectivo sino la inaplicación»¹⁹; doctrina que ha sido seguida por las SSTC 89/2001 (RTC 2001, 89) y 90/2001 (RTC 2001, 90)²⁰. Más recientemente la STC 157/2002 (RTC 2002, 157) afirma en esta misma dirección que se considera irrazonable y contrario al derecho a la tutela judicial efectiva, «la denegación de la legitimación a un tercero (...) cuando lo que plantea no es una pretensión de control abstracto de normas laborales pactadas, sino una acción, *a través de un proceso ordinario*, en defensa de los derechos o intereses propios o particulares presuntamente lesionados por la ilegalidad de un convenio», afirmando «la disponibilidad del *proceso ordinario* para la defensa singular e individualizada de los derechos e intereses del trabajador que se vean lesionados por la aplicación del convenio»²¹.

La respuesta es lógica si tenemos en cuenta que el ámbito de aplicación de las modalidades procesales tiene carácter limitado, que se especifica por la propia regulación legal de las mismas, y es evidente que en ninguna de las modalidades procesales se regula de manera expresa la posibilidad de articular una cuestión con las características de las que estamos analizando. Por contra, el proceso ordinario no cuenta con una delimitación como las modalidades procesales, o dicho de otra manera: al proceso ordinario pueden ir todas aquellas cuestiones que no se encuadren en una modalidad especial. De otro lado, el proceso ordinario se caracteriza por su

17. Tal como señalan BAYLOS, A., CRUZ, J. y FERNÁNDEZ, M. F., la inaplicación descansa sobre presupuestos muy diversos respecto de la nulidad, pues con la primera «se pretende que una norma sea inaplicada a una relación jurídica cualquiera, la pretensión que la parte ejercita tiende a satisfacer un interés privado; el interés de la parte en obtener un determinado beneficio o en liberarse de una determinada carga impuestos en una norma, sobre la base de cuestionar la legitimidad de la norma que los impone». *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Trotta, Madrid, 1995, pgs. 260 y 261.

18. En este sentido la STSJ de Murcia de 26 de marzo de 2001 (AS 2001, 1238).

19. F. núm. 3.

20. El F. núm. 4 de ambas Sentencias manifiestan que «(...) si la parte recurrente consideraba que el acuerdo suscrito entre sindicatos y empresa resultaba lesivo para sus intereses, debería haber utilizado el *proceso ordinario* con el objeto de instar la implicación de las cláusulas concretas del mismo que le resultasen perjudiciales».

21. STC 157/2002 (RTC 2002, 157), F. núm. 3.

fácil adaptación a cualquier pretensión que se plantee en el ámbito laboral²². Ciertamente la LPL (RCL 1995, 1144, 1563) no hace referencia expresa a que por esta vía procesal pueda sostenerse este tipo de pretensión, pero es evidente que aunque no esté expresamente recogida en la normativa procesal laboral, de modo implícito ha de entenderse viable por las propias exigencias del derecho a la tutela judicial efectiva²³.

No obstante, pese a que la jurisprudencia constitucional se haya inclinado por mencionar sólo la vía procesal ordinaria, podríamos plantearnos la posibilidad de acudir a alguna de las modalidades procesales para articular la defensa de intereses individuales. En todo caso, y como es lógico, al tratarse de un interés particular, no sería posible el uso de aquellas modalidades procesales de carácter colectivo. En este sentido podemos señalar opiniones doctrinales favorables a estimar viable que se pueda acudir al proceso ordinario o a las modalidades especiales, dependiendo de la pretensión deducida (por ejemplo, a través de demanda de despido o violación de la libertad sindical u otro derecho fundamental²⁴), para defender un interés individual afectado por un convenio colectivo²⁵.

En cuanto a los legitimados para actuar procesalmente, si estamos ante una vía alternativa que justifica la carencia de legitimación de los sujetos individuales para impugnar un convenio colectivo, lo lógico es entender que los legitimados han de ser justamente tales sujetos individuales afectados por el convenio colectivo: trabajadores, empresarios, o terceros sujetos incluidos en su ámbito de aplicación. Se excluiría así a los sujetos colectivos, ya que ellos tienen la posibilidad de acudir a la modalidad especial de impugnación de convenios, al igual que los terceros ajenos al convenio que hayan sido lesionados por el mismo (art. 163.1 letras a y b LPL). No obstante, también en este tema podríamos plantearnos la posibilidad de que los sujetos colectivos estén legitimados para actuar a través de este procedimiento. En principio no vemos razón alguna para impedir que si tales sujetos tienen un interés concreto y particular, no colectivo, puedan acudir al procedimiento ordinario con el ánimo de solicitar la inaplicación de una norma colectiva. De otro lado, también podríamos plantearnos si los terceros sujetos individuales, ajenos al convenio, pueden también acudir a este procedimiento además de a la vía de impugnación por lesividad. Desde mi punto de vista será difícil admitir esta posibilidad, pues lo que se pretende es la inaplicación de un precepto del convenio, luego se está presuponiendo que el demandante estará afectado por el mismo y no es ajeno a la aplicación del convenio.

La cuestión más polémica en la configuración de esta alternativa procesal es la relativa a la pretensión perseguida: ha de quedar claro que lo único que puede pretenderse es la inaplicación de una norma colectiva. Lógicamente, entiendo que el

22. En este sentido BAYLOS GRAU, A., CRUZ VILLALÓN, J. y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Trotta. Madrid 1991, pg. 183.
23. En este sentido la STC 81/1990 (RTC 1990, 81), F. núm. 3. Desde el punto de vista doctrinal vid. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: «Validez, impugnación, aplicación e interpretación del convenio colectivo. (En torno a los artículos 90 y 91)», en *REDT*, núm. 100, pgs. 1591 y 1592.
24. Puede verse como OJEDA AVILÉS, planteaba la posibilidad de control cuando las normas colectivas supongan la violación de un derecho fundamental, incluso a través del propio Tribunal Constitucional. *Derecho Sindical*, Tecnos. Madrid 1995, pg. 727.
25. En este sentido se manifestaron MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: Op. cit., pg. 500. En el mismo sentido BAYLOS GRAU, CRUZ VILLALÓN y FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Trotta. Madrid 1991, pg. 250; ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: Op. cit., pg. 1591.

demandante ha de basar necesariamente su pretensión sobre el hecho de que la norma colectiva vulnera la ley o los legítimos derechos del demandante. A partir de aquí, pese a que no se impugne en todo o en parte el convenio, es evidente que el paso previo que debe realizar el órgano judicial a la hora de resolver la cuestión es analizar la conformidad de la norma a la ley o si supone una vulneración del legítimo interés del demandante²⁶. De ahí que la doctrina laboral suela hablar de «impugnación indirecta» cuando se refiere a esta posibilidad procesal²⁷. Este elemento puede generar desconcierto, pues puede ocurrir que los órganos judiciales, dada esta similitud, confundan la pretensión de impugnación indirecta o inaplicación particular con una verdadera impugnación que busca la nulidad del precepto colectivo, optando por la comodidad de declarar la falta de legitimación para resolver la cuestión. No es nada extraño, por lo tanto, que se produzca la confusión de un mecanismo con otro²⁸.

Ha de quedar claro en el «petitum» de la demanda que la pretensión del demandante es la simple inaplicación del convenio colectivo²⁹. Si el órgano judicial llega a la conclusión de que el demandante tiene razón, no se pronuncia sobre la validez general de la norma, lo que procederá será declarar que dicha norma convencional, que no ha sido impugnada, no es aplicable al concreto trabajador o sujeto que demanda; es decir, se decide sobre la aplicación o inaplicación concreta al demandante, de una norma general, en virtud de que la misma pueda resultar contraria a la legalidad vigente o ocasione un perjuicio injusto³⁰.

El objeto de la pretensión que se sigue en proceso no puede ser otro que la inaplicación particular al trabajador concreto de la cláusula o cláusulas que supongan una lesión o perjuicio para el demandante³¹; aunque para ello sea necesario que el

26. Tal como señala la STC 157/2002 (RTC 2002, 157) (F. núm. 3) recordando la literalidad de la STC 81/1990, «que la reparación de la lesión puede llevar aparejada, en su caso, la valoración de la nulidad de alguna cláusula del convenio, no es óbice para que haya de reconocerse legitimado al trabajador interesado para ejercitar su acción por vías jurisdiccionales de defensas». En este sentido MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: *La impugnación de los convenios ...*, op. cit., pg. 501; también SANGUINETI RAYMOND, W.: Op. cit., pg. 139.
27. Así la STSJ de Valladolid de 27 de marzo de 2001 (AS 2001, 2204), a tenor de la cual los sujetos individuales «pueden ser afectados en sus derechos o intereses por el acto concreto y singularizado de aplicación, frente al que pueden impetrar la tutela judicial «ex» art. 24 de la Constitución (RCL 1978, 2836), decisión que sin afectar directamente a la pervivencia y eficacia normativa del convenio, puede implicar su ineficacia particular, en relación con quienes se sintieron agraviados, por cualquier desviación en que la norma colectiva haya podido incurrir respecto del ordenamiento positivo, derecho de impugnación indirecta». Doctrinalmente vid. CABEZA PEREIRO, J.: «La impugnación por lesividad de los convenios colectivos», en *REDT*, núm. 69, pg. 46; ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: Op. cit., pg. 1591; GÁRATE CASTRO, J.: «Crónicas de jurisprudencia. VIII Negociación colectiva», en *Justicia Social*, núm. 8 (2001), pg. 183.
28. En este sentido vid. las SSTSJ de Murcia de 26 de marzo de 2001 (AS 2001, 1238, 1239, 1363) y 2 de abril de 2001 (AS 2001, 1990).
29. Así SANGUINETI RAYMOND, W.: Op. cit., pg. 139.
30. ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: Op. cit., pg. 1592. Tal como manifiestan BAYLOS, A., CRUZ, J. y FERNÁNDEZ, M. F.: «(...) el Juez debe realizar una confrontación entre la norma cuya inaplicación se solicita y el resto de ordenamiento jurídico, pero esta labor no es el núcleo del proceso; se realiza tan sólo desde una perspectiva instrumental, porque tras esa confrontación será posible saber si es posible o no conceder lo pedido por la parte». *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*, Trotta. Madrid 1995, pg. 261.
31. En este sentido la STC 157/2002 (RTC 2002, 157) rechaza el recurso de amparo de los trabajadores, pese a acudir al proceso ordinario, pues suplicaban «la declaración de nulidad» de una determinada cláusula del convenio; es decir, se pretendía un control abstracto de la norma convencional: «aunque el cauce procedimental utilizado fue el propio de las acciones individuales la petición sustentada era de un neto carácter colectivo, de lo que derivaba una manifiesta inadecuación del procedimiento» (F. núm. 6).

órgano judicial valore la legalidad o no de la regulación convencional o si lesiona o no un interés legítimo digno de tutela. En este sentido hemos de recordar como ya la STC 81/1990 (RTC 1990, 81), al admitir la posibilidad de que el proceso ordinario pudiera servir para instrumentalizar la defensa individualizada de los derechos de un trabajador, que se veía lesionado por la aplicación de la norma colectiva, aceptaba que la actuación judicial «pueda llevar aparejada, en su caso, la valoración de la nulidad de alguna cláusula del convenio, como ha sucedido en el presente caso»³². Justamente la literalidad de esta Sentencia ha sido reiterada por jurisprudencia posterior; concretamente por las SSTC 56/2000, que repite la literalidad que acabamos de mencionar, y las SSTC 89/2001 y 90/2001³³.

Ahora bien, ¿qué ocurre si en la misma demanda se pretende la declaración de nulidad de la norma convencional y en su defecto, subsidiariamente, la inaplicación de la norma? Desde mi punto de vista entiendo que respecto de la primera pretensión habría que señalar la falta de legitimación, declaración que no afectaría a la segunda pretensión; de manera que podría pasarse al análisis de la misma, y en su caso aceptarla o rechazarla³⁴.

En cuanto a los efectos, la sentencia sólo los producirá para el demandante, pero no para el resto de sujetos que pueden estar afectados por el convenio colectivo. Su eficacia no se extiende a estos otros sujetos, que si lo desean podrán demandar también la inaplicación. Hay que tener en cuenta que si se produce un conjunto masivo de demandas se podría llegar a una situación de inaplicación generalizada del convenio colectivo; es decir, estaríamos ante algo parecido a la nulidad del convenio, erosionándose su eficacia³⁵. A este efecto se podría llegar en caso de acumulación de autos (arts. 29 y 30 LPL). En todo caso, si se siguen diferentes procesos individuales, puede ser que no todos terminen con Sentencia favorable a los demandantes, pudiendo tener unos resultados diferentes, en unos casos a favor de la inaplicación y otros en contra.

De otro lado, si la reclamación individual instrumentalizada por esta vía coincide con una impugnación a través de las vías procesales de control abstracto admitidas legalmente, parece que la reclamación individual deberá suspenderse hasta la resolución del proceso de efectos generales³⁶. A partir de aquí deberíamos plantearnos

32. F. núm. 3.

33. Tal como afirma SANGUINETI RAYMOND. W., estas Sentencias ratifican el camino esbozado por la STC 56/2000 (RTC 2000, 56). «La defensa de los jubilados y pensionistas frente a las cláusulas convencionales lesivas o ilegales. A propósito de las SSTC 88, 89 y 90/2001, de 3 de abril», en *Revista de Derecho Social*, núm. 14, pg. 144.

34. Justamente éste sería el supuesto de hecho sobre el que se pronunció la STC 81/1990 (RTC 1990, 81), en cuyo F. núm. 4 señalaba que no era merecedora de reproche constitucional alguno la resolución que estimaba la falta de legitimación del trabajador individualmente considerado, «si fuera correcta la premisa de que la única petición formulada por el trabajador interesado en el proceso ordinario fue la de instar la nulidad del convenio (...) No es así, sin embargo, pues el demandante pedía también según se ha dicho, la anulación de actos concretos de aplicación del convenio (...) que perjudicaban sus derechos e intereses y para este tipo de pretensión no existe fundamento legal que permita negar legitimación».

35. Sobre esta cuestión, vid. MARTÍN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCIA, J.: *La impugnación de los convenios ...*, op. cit., pg. 501; también ALEMÁN PÁEZ, F.: «Las vías de impugnación de los convenios colectivos: problemática actual (II)», en *RL*, núm. 12 de 1990, pg. 334; CABEZA PEREIRO, J.: «La impugnación por lesividad (...)», en *REDT*, núm. 69, pg. 50; ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: Op. cit., pg. 1592.

36. En este sentido se manifiestan ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M. E.: op. cit., 1592. Sobre esta cuestión vid. la STS de 24 de diciembre de 1997 (RJ 1998, 445).

cuáles son los efectos que sobre la reclamación individual tiene dicha Sentencia. Parece que el proceso de reclamación individual sólo seguiría adelante en el caso de desestimación de la pretensión ejercida de oficio o por la modalidad procesal de impugnación de convenio: si se estima la ilegalidad del convenio y se resuelve su nulidad no tendría sentido seguir adelante. Ahora bien, si se declara la validez y eficacia del convenio colectivo, su legalidad o que no lesiona intereses legítimos de terceros, parecería que carece de sentido mantener la pretensión individual, pues ya hay, no una simple presunción de licitud de la norma colectiva, sino una declaración expresa. No obstante, puede ocurrir que la pretensión del proceso individual y del proceso de impugnación se basen en argumentaciones diferentes, en cuyo caso podría plantearse que aún tendría sentido mantener viva la acción.

Pero la cuestión anterior nos descubre la principal debilidad de esta vía procesal alternativa que estamos estudiando, pues sería posible que ante una o varias impugnaciones individuales de actos de aplicación del convenio, el empresario (o los sindicatos que han negociado el convenio) demande, no ya por la vía de impugnación de convenio (en este caso los sujetos antes mencionados sólo pueden tener legitimación pasiva), sino por la de conflicto colectivo, pues estaríamos ante una cuestión que afecta a intereses generales de un colectivo y que versa sobre la interpretación de una norma colectiva. En este caso se demandará frente a la contraparte que ha negociado el convenio colectivo (los sindicatos firmantes o en su caso los órganos de representación unitaria o sindicales)³⁷; que lógicamente se mostrará bastante de acuerdo con la pretensión del demandante (interpretar las normas convencionales a través de las cuales el convenio ha reducido o suprimido las pensiones complementarias reconocidas en convenios anteriores, y que los antiguos perceptores ya no tienen derecho a las mismas). Desde este punto de vista hay que tener en cuenta que en dicho proceso no podrían comparecer los sujetos individuales como codemandados, pues no pueden ser legitimados activos ni pasivos³⁸. A tenor del artículo 158.3 LPL, la Sentencia de un proceso de estas características, «producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto». Es decir, que si se admite esta posibilidad a través del procedimiento de conflicto colectivo, parece que no puede seguir adelante una pretensión de inaplicación de los actos derivados del convenio. Dicho de otra manera, parece que existe un mecanismo a disposición de los sujetos colectivos a fin de limitar las impugnaciones individuales de los actos de aplicación del convenio³⁹, lo que limitaría gravemente las posibilidades de defensa de los jubilados.

Desde mi punto de vista esto supondría que la apreciación del TC que entiende que la falta de legitimación de tales sujetos para impugnar el convenio, no es inconstitucional sino proporcionada y razonable, al existir esta vía alternativa que permite la defensa de los intereses individuales, no es correcta y entraría en crisis en estos supuestos, de modo que no habría una garantía adecuada para permitir la defensa de los intereses de estos sujetos. En definitiva, que podríamos estar ante una lesión del derecho a la tutela judicial efectiva.

37. MONEREO PÉREZ, J. L.: *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, en AA VV, dirigidos por MONEREO PÉREZ, J. L., MORENO VIDA, M. N. y GALLEGU MORALES, A. J. Comares. Granada 2001, pgs. 940 y 941.

38. Vid. la SAN de 15 de junio de 1998 (AS 1998, 2659).

39. Sobre esta posibilidad vid. los antecedentes de la STC 171/2002 (RTC 2002, 171), que son muy ilustrativos a estos efectos.

3. LA IMPUGNACIÓN DE NORMAS COLECTIVAS POR PERCEPTORES DE PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

3.1. Posición del TC

Cuando una norma colectiva establece una reducción drástica de prestaciones complementarias establecidas en convenios u otros mecanismos negociales anteriores, los afectados pueden acudir a la «impugnación indirecta» defendiendo una pretensión individual. No será posible, por contra, que acudan a la impugnación por ilegalidad, pues no son sujetos colectivos; pero, ¿pueden impugnar por lesividad? Es decir, ¿pueden entenderse que tales sujetos son terceros a los efectos del artículo 163.1 b) LPL (RCL 1995, 1144, 1563)?

Tal como hemos visto al analizar la STC 88/2001 (RTC 2001, 88), tal pretensión no es aceptable, estimando el TC que estos sujetos no están legitimados para el ejercicio de la acción procesal de impugnación del convenio por lesividad. El artículo 163.1 b) LPL establece que podrán impugnar el convenio por lesividad los terceros cuyos intereses resulten gravemente lesionados por el convenio; si bien no tendrán consideración de terceros los trabajadores ni los empresarios incluidos en el convenio. Es decir, parece que este precepto no excluye expresamente a estos sujetos de la legitimación para impugnar por lesividad.

A este respecto hay que señalar cómo la STC estima que es de aplicación la doctrina jurisprudencial del TS al respecto; de hecho, se limita a repetir literalmente la STS de 20 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9812), a tenor de la cual están excluidos de la legitimación para accionar por esta vía no sólo los trabajadores y empresarios afectados por el convenio, sino también cualquier otro sujeto incluido dentro del ámbito de aplicación del mismo, y es evidente que un sujeto que percibe prestaciones reguladas en el convenio colectivo está afectado por él aunque ya no sea trabajador en activo⁴⁰. Ciertamente se trata de una interpretación que limitan aún más la legitimación activa contenida en el artículo 163.1 b) LPL. Desde luego ésta no es precisamente una postura extraña a la jurisprudencia laboral, pues podemos encontrar vestigios de la misma a lo largo de los años 90⁴¹.

El TC adopta idéntica opinión que el TS sobre la materia, pero sin ni tan siquiera entrar a valorar su adecuación constitucional, lo cual merece nuestro rechazo, pues no es sólo una cuestión de interés que merecía la pena ser valorada por el propio TC, además, es la primera vez que resuelve la cuestión de si los pensionistas han de ser entendidos como terceros ajenos al convenio a los efectos de entenderlos legitimados para la impugnación del mismo⁴².

40. STS de 20 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9812), cuya literalidad reitera el F. núm. 4 de la STC 88/2001 (RTC 2001, 88): «Cuando en un convenio o pacto colectivo se establece una modificación de las pensiones complementarias que viene abonando la empresa o empresas afectadas, los pensionistas o prejubilados a quienes alcanza tal medida son, sin duda alguna, parte en dicho convenio, y no se les puede aplicar el calificativo de terceros en lo que respecta al mismo; pues se trata de personas comprendidas en el ámbito de aplicación del convenio, no siendo en absoluto, ajenas o extrañas a tal ámbito».

41. Vid. las SSTS de 6 de junio de 2001 (RJ 2001, 5494); 9 de febrero de 1999 (RJ 1999, 2483); 11 de marzo de 1997 (RJ 1997, 2309), o de 20 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9812).

42. También en sentido crítico SANGUINETI RAYMOD, W.: Op. cit., pgs. 141 y 142.

Dado el carácter acríptico de estas Sentencias es imprescindible analizar la jurisprudencia del TS en esta materia. Fundamentalmente los argumentos utilizados son dos⁴³:

a) En primer lugar, que los antiguos trabajadores perceptores de prestaciones complementarias al recibir tales complementos estipulados en convenio colectivo, están afectados por dicha regulación, luego son parte del convenio y no se les puede considerar como terceros ajenos al mismo⁴⁴. Esto supone que el elemento esencial para considerar o no como tercero lesionado a los efectos de impugnación del convenio es el hecho de estar o no incluido dentro de su ámbito de aplicación, lo cual podría encajar con lo mencionado por el artículo 163.1 b) «in fine» LPL («No se tendrá por tercero a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio»)⁴⁵. El hecho de que el convenio colectivo regule y establezca determinadas mejoras patrimoniales para trabajadores que tenían una relación laboral implica que siguen manteniendo una vinculación jurídica con la empresa, de modo que no puede entenderse que sean ajenos a la evolución de la regulación convencional de la propia empresa⁴⁶. Lo importante en la interpretación del artículo 163.1 b) LPL no es tanto el término «trabajadores», sino que se trata de sujetos «incluidos en el ámbito de aplicación», «pues este último dato es el que realmente otorga la condición de afectado y parte en el mismo, siendo terceros, lógicamente, sólo aquellos que quedan fuera de ese ámbito»⁴⁷. Es decir, se trata de una configuración del concepto de tercero en base a la afectación del convenio: no será tercero todo aquel que está incluido en el ámbito de aplicación del convenio.

b) Por otra parte hay que tener en cuenta que la jurisprudencia del TS, ante la consideración de los recurrentes en amparo de que los sujetos que han negociado el convenio colectivo no han representado los intereses del colectivo de pensionistas, estima justamente lo contrario. Para el TS los sindicatos son los mecanismos adecuados de representación de este colectivo: los pensionistas no pueden crear sindicatos que defiendan en exclusiva sus intereses y los represente tan sólo a ellos (art. 3.1 LOLS [RCL 1985, 1980]), pudiendo tan sólo afiliarse a los sindicatos de carácter

43. Sobre esta cuestión pueden verse los trabajos de SANGUINETI RAYMOND, W.: Op. cit., pgs. 132 y 133; también ÁLVAREZ ALONSO, D.: «Las dificultades de impugnación de los acuerdos colectivos por parte de jubilados y pensionistas», en *XIII Congreso Nacional de la AEDTSS*, material aún no publicado.

44. En este sentido podemos ver la STS de 11 de marzo de 1997 (RJ 1997, 2309): «Es cierto, como se afirma en el recurso, que ya no son en sentido estricto empleados de la empresa. Pero no es menos verdad que sí están incluidos en el ámbito personal del Convenio Colectivo, y que son destinatarios de las normas o regulaciones contenidas en el mismo en calidad de antiguos trabajadores de RENFE». También las SSTS 14 de julio de 1995 (RJ 1995, 6255); 20 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9812); y 9 de febrero de 1999 (RJ 1999, 2483).

45. Vid. la STS 20 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9812), que recordando lo dicho por la STS de 14 de julio de 1995 (RJ 1995, 6255) señala que «los pensionistas perceptores de una prestación complementaria a cargo de la empresa (...) se mantienen, indudablemente vinculados a las citadas empresas, sin que les sea ajena, por tanto, la evolución normativa de la misma, debiéndose de tener en cuenta, además, que ese vínculo tiene su origen en el contrato de trabajo que, en su día, unió a aquéllos y ésta, pues la percepción de esas pensiones tiene como única causa y razón el hecho de que dichos pensionistas fueran trabajadores de tal empleadora. Incluso es usual aplicar a éstos la denominación de trabajadores pasivos». También las SSTS 6 de junio de 2001 (RJ 2001, 5494); 9 de febrero de 1999 (RJ 1999, 2483).

46. Así las STS 9 de febrero de 1999 (RJ 1999, 2483) y 20 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9812).

47. STS 20 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9812); en similares términos la STS de 6 de junio de 2001 (RJ 2001, 5494).

general⁴⁸; luego tales sindicatos representan los intereses de este colectivo. Por lo tanto, los sindicatos que han negociado el convenio colectivo, al tener legitimación para ello, no sólo han representado a los trabajadores, sino a dichos pensionistas; prueba de ello es que esa misma representación es la que negoció con anterioridad las mejoras que se pretenden suprimir⁴⁹. Desde este punto de vista también podemos decir que la consideración de tercero se construye sobre la representación: es tercero aquel que no está representado por los negociadores.

En definitiva, lo que señala la jurisprudencia del TS es que no son terceros ajenos al convenio colectivo, y que sus intereses estaban legítimamente representados por los sindicatos que negocian colectivamente. Dicho de otra manera, hay una total y plena equiparación de estos pensionistas con los trabajadores en activo⁵⁰.

Como argumento subsidiario hay que tener en cuenta que la jurisprudencia tampoco admite como tercero lesionado a las asociaciones de pensionistas y jubilados, al estimar que en este caso si bien las Asociaciones podrían ostentar la condición de tercero por no estar incluido en el convenio, es necesario que este tercero alegue que el convenio le genera un perjuicio grave; pero en estos casos los titulares del presunto interés lesionado son los asociados y no la asociación; y los asociados no pueden ser considerados terceros, por lo que la asociación tampoco tiene legitimación⁵¹.

Ciertamente hay un conjunto argumental importante para negar a los pensionistas la legitimación activa en caso de impugnación de una norma colectiva. Ahora bien, me parece que tales argumentos pueden cuestionarse.

3.2. Crítica

De entrada hemos visto como se entienden que tales sujetos no son ajenos al convenio, no son terceros; es decir, se nos está diciendo que el tercero sólo puede serlo aquel sujeto que es ajeno al ámbito del convenio. Esta interpretación supone que no puede ser considerado tercero ningún sujeto afectado por el convenio colectivo. Desde mi punto de vista esto supone ciertamente una interpretación reductiva, coincidente con la noción de tercero en sentido restrictivo que con carácter general utiliza la jurisprudencia en esta materia⁵². Por lo tanto, sólo serán terceros aquellos sujetos, individuales o colectivos, que no están incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo. Desde este punto de vista habría que entender que por «ámbito de aplicación» hemos de realizar una interpretación en sentido amplio o flexible; no en el sentido técnico de ámbito personal del convenio (arts. 83.1 y 85.3

48. SSTs de 14 de julio de 1995 (RJ 1995, 6255); 20 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9812) y 9 de febrero de 1999 (RJ 1999, 2483).

49. STS 20 de diciembre de 1996 (RJ 1996, 9812): «En estos casos no cabe duda que la capacidad representativa de los sindicatos que negocian el convenio, se extiende a los pensionistas que resultan afectados por esas mejoras o complementos de pensión. Y por tanto, también estos pensionistas están representados por aquellos sindicatos». En el mismo sentido la STS 14 de julio de 1995 (RJ 1995, 6255).

50. ÁLVAREZ ALONSO, D.: Op. cit.

51. Sobre esta cuestión vid. las SSTs 11 de marzo de 1997 (RJ 1997, 2309); o 6 de junio de 2001 (RJ 2001, 5494). Desde el punto de vista doctrinal, SALA FRANCO, T.: «De la impugnación de convenios colectivos», en *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, en AA VV, dirigidos por MONEREO, J. L., MORENO, M. N. y GALLEGO, A. J., Comares. Granada 2001, pg. 996.

52. Sobre la misma PÉREZ YÁÑEZ, R. M.: «El control judicial de los pactos colectivos», en *CES*, Madrid, 1997, pgs. 228 y ss.

del ET [RCL 1995, 997]), sino como sujetos cuyos derechos o deberes de una u otra manera están regulados por el convenio colectivo. La consecuencia de esta configuración es clara: si se exige que para ser tercero sean personas ajenas o extrañas al convenio, será muy difícil en contra un supuesto en el que un convenio colectivo lesiona los legítimos derechos de un sujeto que no se ve, de ninguna manera, afectado por el mismo; con lo que cabe concluir que el tercero lesionado es prácticamente una rareza jurídica, un auténtico mirlo blanco.

Hay que resaltar cómo esta interpretación no se deduce de la literalidad del artículo 163.1 b) LPL (RCL 1995, 1144, 1563), pues este precepto sólo ofrece un dato para delimitar que es un tercero: no lo serán «los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio». A la luz de esta literalidad es claro que si serían terceros tanto los que no son trabajadores o empresario, sino terceros sujetos distintos a éstos, incluidos en el ámbito del convenio; o bien otros sujetos que no estén incluidos en el ámbito del mismo.

Por otra parte, la respuesta que da el TC supone asimilar al pensionista (trabajador pasivo) con el trabajador activo. Tal como ha destacado algún sector doctrinal, el hecho de que el convenio establezca determinados beneficios a favor de un tercero que no es trabajador, no supone que se produzca necesariamente una asimilación entre tales sujetos y los trabajadores⁵³. Volvamos de nuevo a la literalidad del artículo 163.1 b) LPL, precepto del que no se deduce directamente esta asimilación. A tenor de este precepto se excluye sólo a trabajadores y empresarios afectados por el convenio, pero a nadie más; y recordemos que cuando en Derecho del Trabajo se utiliza el término trabajador, se está haciendo alusión a un concepto legal concreto y determinado (art. 1.1 ET), donde no encaja desde luego la figura de sujetos que ya han extinguido su relación laboral con la empresa. Más aún, podría plantearse alguna situación interesante: si los pensionistas perceptores de complementos no son terceros pues están afectados por el convenio que regula un complemento para ellos, podría suceder que si el convenio decide suprimirla totalmente, en este caso ya no estarían afectados por el mismo, y al suprimirse el complemento han recibido una lesión a sus intereses, por lo que entrarían perfectamente en la consideración de terceros a los efectos de la impugnación del convenio colectivo. Es decir, no se consideraría tercero a los pensionistas cuyos derechos son reducidos en buena medida, pero si serían terceros aquellos que ven eliminado radicalmente el complemento. Esta situación sería paradójica, pues la única diferencia entre unos y otros sería tan sólo la cuantía de la reducción de la prestación complementaria.

Por otra parte, la asimilación entre trabajador y pensionista supone, desde mi punto de vista, una interpretación que limita la posibilidad de defender en juicio los derechos a este colectivo; es decir, estamos ante una interpretación restrictiva. Tales interpretaciones restrictivas deben manejarse con extremo cuidado. En este sentido debemos analizar el segundo de los argumentos utilizados, el relativo a que los sindicatos que negocian el convenio colectivo representan también a los que fueron trabajadores y hoy son beneficiarios de las prestaciones reguladas por el propio convenio, de modo que sus intereses están perfectamente defendidos por ellos. Desde mi punto de vista esta afirmación es dudosa. Ciertamente no puede ser tercero quien esté

53. En este sentido se manifiesta SANGUINETI RAYMOND, W.: Op. cit., pg. 145.

obligatoriamente representado por los negociadores⁵⁴, ¿pero realmente los sujetos colectivos están representando a los pensionistas y defendiendo sus intereses? Es cierto que a tenor del artículo 3 LOLS (RCL 1985, 1980) estos colectivos tan sólo pueden afiliarse a sindicatos ya constituidos, sin que puedan constituir organizaciones sindicales que defiendan sus específicos y singulares intereses.

Pero la realidad de los hechos demuestra que normalmente estas organizaciones sindicales optan por una defensa de los intereses de los colectivos en activo más que por la de los pasivos⁵⁵. Al no estar integrados ya en una plantilla y no participar en elecciones sindicales, suele ser éste un colectivo descuidado, por no decir maltratado, por la acción sindical. Puede observarse cómo tales órganos de representación tienden a sacrificar los intereses económicos de los «trabajadores pasivos» para favorecer la obtención de los que son trabajadores en activo. Normalmente se procede a adoptar la decisión de reducir las prestaciones complementarias para bajar los costes laborales de la empresa en situación de necesidad, pero con frecuencia se observa que tales reducciones se aplican fundamentalmente a este colectivo de pensionistas, o les afecta a ellos en mayor grado que a los trabajadores en activo. Es decir, desde un punto de vista de estrategia sindical es frecuente observar cómo se cede en los intereses de los pensionistas, para mantener las posiciones de los activos.

En definitiva, podemos constatar como debido a que los intereses de los activos y los pasivos frecuentemente son contrapuestos y que los órganos de representación suelen apoyar a los primeros, no es nada infrecuente encontrar como los pensionistas optan por mecanismos de carácter asociativo y no sindicales para intentar defender sus intereses jurídicos⁵⁶.

De otro lado, si el sujeto que negocia el convenio colectivo no tiene carácter sindical, sino que es unitario, el razonamiento jurisprudencial quiebra, pues estamos ante un órgano electivo. Puede suceder que los hoy pensionistas no hayan participado en absoluto en las elecciones: no son trabajadores, luego no han podido de ninguna manera votar a dicho órgano de representación con legitimación para negociar. Si dicho órgano negocia y en dicha regulación colectiva se establece una reducción de los derechos de los pensionistas, nos vamos a encontrar que el sujeto legitimado para negociar no representa realmente los intereses de este colectivo.

Tanto en un caso como en otro vamos a encontrarnos que la jurisprudencia analizada supone aceptar que la organización o el órgano unitario que tienen una absoluta capacidad de disposición respecto de los derechos de unos pensionistas, que están afectados por lo dispuesto en el convenio colectivo, pero que difícilmente están representados por dichos negociadores; y sin embargo, tal colectivo carece de un mecanismo jurídico efectivo que garantice el control judicial del respeto a sus intereses⁵⁷. Puede ser que estén incluidos en el convenio colectivo, pero dudosamente están representados por tales sujetos negociadores⁵⁸. Desde este punto de vista bien podría defenderse que estamos ante auténticos terceros a los efectos de impugnación.

54. Así SAGARDOY BENGOCHEA, J. A.: «La lesión a terceros en la contratación colectiva (El control de lesividad en los convenios colectivos)», en *REDT*, núm. 18, pgs. 211 y 212.

55. ÁLVAREZ ALONSO, D.: Op. cit.

56. Así SANGUINETI RAYMOND, W.: Op. cit., pg. 146; también ÁLVAREZ ALONSO, D.: Op. cit.

57. SANGUINETI RAYMOND, W.: Op. cit., pg. 146.

58. Sobre la consideración de terceros como aquéllos excluidos de la unidad de contratación y afectados directamente por la misma, y además aquéllos incluidos pero no representados por los sujetos nego-

En definitiva, no encuentro descabellado replantearse la interpretación jurisprudencial que rechaza la consideración de los pensionistas como tercero a los efectos de impugnación del convenio colectivo, y se les permita demostrar que se ha omitido un interés que debía haber sido tenido en cuenta por los negociadores. Sólo en estos casos sería posible articular un mecanismo que impediría que a través de la negociación colectiva se comentan auténticos supuestos de abuso de derecho⁵⁹.

Becario

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN

II. EL CONVENIO COLECTIVO

III. LA IMPUGNACIÓN

IV. CONCLUSIONES

V. BIBLIOGRAFÍA

VI. ANEXOS

VII. GLOSARIO

VIII. INDICE

IX. PRESENTACIÓN

X. INTRODUCCIÓN

XI. EL CONVENIO COLECTIVO

XII. LA IMPUGNACIÓN

XIII. CONCLUSIONES

XIV. BIBLIOGRAFÍA

XV. ANEXOS

XVI. GLOSARIO

XVII. INDICE

XVIII. PRESENTACIÓN

XIX. INTRODUCCIÓN

XX. EL CONVENIO COLECTIVO

XXI. LA IMPUGNACIÓN

XXII. CONCLUSIONES

XXIII. BIBLIOGRAFÍA

XXIV. ANEXOS

XXV. GLOSARIO

XXVI. INDICE

XXVII. PRESENTACIÓN

ciadores, vid. ALEMÁN PÁEZ, F.: «Las vías de impugnación de los convenios colectivos: problemática actual (I)», en *RL*, núm. 11 de 1990, pgs. 310 y 311; CABEZA PEREIRO, J.: *La impugnación por lesividad ...*, op. cit., pgs. 33 a 35.

59. Sobre este cuestión vid. PÉREZ YÁÑEZ, R.: Op. cit., pg. 233.