
*La Capacidad (y Legitimidad) Procesal Laboral de las Organizaciones Sindicales**

Daniel Ulloa Millares

Profesor de Derecho Laboral

Pontificia Universidad Católica del Perú

Transcurrido un plazo menor de diez años de vigencia de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636 (en adelante «La Ley») el legislador ha considerado modificar varios aspectos de la misma alegando la existencia de los mismos problemas que sustentaron su discusión, elaboración y vigencia en 1996, principalmente, la lentitud de los procedimientos judiciales y la excesiva carga procesal¹. Es por ello que a la fecha de elaboración de este trabajo existe un proyecto aprobado por la Comisión de Trabajo del Congreso que se encuentra pendiente de revisión en el Pleno del Congreso (en adelante «El Proyecto»).

Un aspecto muy importante que ha sido modificado en el proyecto está referido a la capacidad y legitimidad procesal de las organizaciones sindicales, aspecto sobre el cual presentaremos algunas ideas a continuación.

[La Regulación Actual y sus Alcances]

La ley señala en su artículo 9 lo siguiente:

«Artículo 9.- CAPACIDAD DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.- *Las organizaciones sindicales y asociativas constituidas y reconocidas de acuerdo a ley, tienen legitimación para la defensa de los derechos colectivos que les son propios.»*

Esto supone que, legalmente, dichas organizaciones pueden presentar una demanda solamente para defender los derechos colectivos que les son propios, es decir, si el empleador incumple con otorgarles un beneficio previamente pactado o existente, como por ejemplo el alquiler de un local para fines sindicales o proceder al descuento de las cuotas sindicales de sus afiliados.

Leído a contrario se ha entendido que los derechos individuales (aquellos que toda persona puede

exigir por la existencia de una relación laboral) y los derechos colectivos que no les son propios (considerando en este grupo lo previsto en cláusulas normativas en favor de los representados y no de la organización sindical) no pueden ser reclamados por las organizaciones sindicales. Por ello el artículo 10 de la ley establece:

«Artículo 10.- COMPARECENCIA. *Las partes deben comparecer por sí mismas. Pueden conferir su representación a persona civilmente capaz, mediante poder extendido con las formalidades que la ley permite.*

Los trabajadores menores de edad podrán comparecer por sí mismos conforme a las disposiciones vigentes sobre la materia, debiendo ser asistidos por la defensa gratuita que se les provea conforme a Ley, en caso de carecer de ella.

Los trabajadores pueden conferir su representación en los conflictos jurídicos individuales a las organizaciones sindicales de las que son miembros.

La comparecencia de las organizaciones sindicales se efectivizará a través de sus representantes legales quienes deberán acreditar su condición con la copia del acta de designación correspondiente.»

El primer párrafo plantea la regla procesal prevista en el artículo 58 del Código Procesal Civil: las partes deben comparecer por sí mismas, pudiendo delegar la representación por poder, tal como se regula este tema en el Código Procesal Civil. Así, sea por un poder por acta o por un poder por escritura pública, el trabajador puede válidamente delegar su interés en presentar su reclamo.

El tercer párrafo pareciera una reiteración obvia de la regla anterior: un sindicalizado puede conferir su

* Agradezco a Magaly Alarcón Salas y a Paúl Paredes Palacios por sus importantes comentarios en la elaboración de este texto.

¹ Al respecto puede verse la similitud temática entre la exposición de motivos del proyecto de ley 981/95-CR en «La Ley Procesal del Trabajo, antecedentes y comentarios», Oswaldo Sandoval –editor-, julio 1996 y la expuesta en el proyecto de ley modificatoria.

representación en el conflicto jurídico individual a la organización de la cual forma parte, siendo necesaria también en este supuesto la formalidad antes indicada.

El cuarto párrafo precisa los requisitos de la comparecencia de las organizaciones sindicales, obligando a sus representantes legales a acreditar dicha condición con la copia del acta de designación pertinente.

Con lo expuesto se puede obtener la siguiente clasificación basada en lo dispuesto en la ley:

Naturaleza del reclamo	Sujeto que puede reclamar
Derechos individuales previstos en normas estatales (ej: gratificación de julio y diciembre)	Trabajador o ex trabajador afectado
Derechos individuales previstos en normas convencionales (ej: bonificación por cierre de pliego)	Trabajador o ex trabajador afectado
Derechos colectivos previstos en normas estatales (ej: negociación colectiva)	Organización sindical
Derechos colectivos previstos en normas convencionales (ej: uso de local sindical)	Organización sindical

[El Problema]

A pesar de esta regulación, las organizaciones sindicales han venido presentando demandas para reclamar derechos calificados en la tipología de la ley como individuales, alegando la prevalencia de la aplicación del inciso c) del artículo 8 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. 10-2003-TR, a lo regulado por la Ley Procesal del Trabajo. Dicho artículo señala:

«Artículo 8.- Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:

- a) *Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.*
- b) *Celebrar convenciones colectivas de trabajo, exigir su cumplimiento y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen.*
- c) *Representar o defender a sus miembros en las controversias o reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor.*

- d) *Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas, fondos y, en general, organismos de auxilio y promoción social de sus miembros.*
- e) *Promover el mejoramiento cultural, la educación general, técnica y gremial de sus miembros.*
- f) *En general, todos los que no estén reñidos con sus fines esenciales ni con las leyes.»*

Empero, en una reciente resolución, de fecha 10 de junio de 2005, emitida en el expediente 577-05-A-PU, la Primera Sala Laboral de Lima ha reiterado la validez de lo previsto en la ley. En efecto, en el caso que mencionamos, una Federación de trabajadores presentó el año pasado una demanda de reclamo de pago de participación legal en las utilidades de los años 1999 y 2000 por un monto mayor a los 60 millones de soles, alegando actuar en nombre y representación de más de mil ex-trabajadores. Para ello presentó junto con su demanda una relación de los nombres de cada uno de los representados, los cuales, para simplificar este caso, asumimos que todos eran sindicalizados activos.

Como se ve, el derecho reclamado no calificaba como de naturaleza colectiva sino individual: lo colectivo está referido a que son varios los reclamantes, quienes participan del proceso «representados» por la federación.

El Juzgado de primera instancia declaró la nulidad del auto admisorio deducida por la empresa demandada alegando que la federación no había acreditado contar con representación para reclamos de carácter individual. Ante la apelación presentada, la Sala Laboral precisó:

«Sexto: Que, no hay duda que conforme lo señala el inciso c) del artículo 8 de la Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, -que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada respecto de los derechos consagrados en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado (libertad sindical, negociación colectiva y huelga)-, son fines y funciones de las organizaciones sindicales, representar o defender a sus miembros en las controversias y reclamaciones de carácter individual, salvo que el trabajador accione directamente en forma voluntaria o por mandato de la ley, caso en el cual el sindicato podrá actuar en calidad de asesor, sin embargo, la facultad otorgada a los trabajadores, tratándose de conflictos jurídicos individuales, de conferir su representación a las organizaciones sindicales de las



La Capacidad (y Legitimidad) Procesal Laboral...

que son miembros, debe ser mediante poder extendido con las formalidades que la ley permite, en este caso, el poder para litigar debe ser otorgado por escritura pública o por acta ante el Juez del proceso, salvo disposición legal diferente (que no es el caso), poder que para su eficacia procesal no requiere estar inscrita en los Registros Públicos, tal como lo prevé el artículo 72 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria al proceso laboral:»

Asimismo, la Sala descartó que en este caso resulte de aplicación el principio in dubio pro operario, tal como lo alegaba la parte demandante en su apelación, pues:

«de lo que se trata es de distinguir la capacidad de representación de los sindicatos cuando se trate de reclamaciones de carácter colectivo (que le son propias) y la de observancia de la normatividad procesal cuando se trata de reclamaciones de carácter individual (que constituyen derechos individuales propios de cada trabajador y que ninguna representación legal la puede sustituir)...»

Consecuentemente, la Sala consideró válida la distinción prevista en la ley, la misma que, como hemos indicado, ha sido objeto de una importante variación en el proyecto de ley modificatorio.

[El Texto Previsto en el Proyecto]

El proyecto regula el tema objeto de análisis en su artículo 12:

«Artículo 12°- CAPACIDAD DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.-

Las organizaciones sindicales y entidades asociativas de cualquier grado, incluyendo los comités sindicales, constituidas y registradas de acuerdo a ley, están legitimadas para intervenir en el proceso en defensa de sus derechos colectivos y los que tengan como fuente las convenciones colectivas u otros acuerdos de naturaleza colectiva.

Si el objeto del proceso fueran los derechos individuales de sus afiliados, los sindicatos están facultados para intervenir en el proceso si el trabajador firma la demanda conjuntamente con los representantes del sindicato, en cuyo caso éste último gozará de las facultades generales y especiales contempladas en el Código Procesal Civil.»

Hemos subrayado los cambios respecto de la regulación actual.

El artículo 13 es reducido en comparación con el vigente (art. 10 de la ley), quedando con el siguiente texto:

«Artículo 13°.- REPRESENTACIÓN.-

Las partes deben comparecer al proceso por sí mismas. Sin embargo, pueden conferir su representación a persona civilmente capaz, mediante poder extendido con las formalidades dispuestas por la ley si se trata de un poder especial y si este es general, puede recurrirse al poder fuera de registro.

Los trabajadores menores de edad podrán comparecer por sí mismos, asistidos por las oficinas de defensa gratuita del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de las Universidades o de otras entidades especializadas en la protección de menores constituidas o reconocidas conforme a ley, o asesorados por las organizaciones sindicales a las que pertenecen.»

De la lectura de ambos artículos queda claro que con el proyecto:

- Se amplía el supuesto de representación pues se precisa que las organizaciones, de cualquier grado y los comités sindicales (?), pueden defender sus derechos colectivos, así como los que tengan como fuente convenios colectivos u otros acuerdos de naturaleza colectiva,
- La representación para defender derechos individuales de los afiliados se obtiene con la firma del titular en la demanda, obteniendo con ello la organización sindical facultades generales y específicas,
- La regla general de comparecencia no ha variado, manteniéndose las respectivas formalidades para el otorgamiento de poder.

Teniendo en cuenta esta nueva referencia, pasamos a comentar el tema del presente trabajo, no sin antes cuestionar el concepto de «comité sindical» previsto en la norma, concepto que no figura en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ni tampoco en su reglamento. Asimismo que el legislador ha querido referirse a la «sección sindical».

aspecto que resulta innecesario por redundante dado que aquella es una parte del sindicato.

La Capacidad (o Legitimidad) Procesal de las Organizaciones Sindicales

En un forum internacional realizado en abril de 1996, a propósito de la discusión del texto de la ley², el profesor Adolfo Ciudad sostuvo que:

«debería confirmarse expresamente la legitimación procesal a que tienen derecho las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores, y concedérseles una legitimación en el proceso para la defensa de los intereses económicos y sociales que le son propias, tanto en el caso de los conflictos colectivos como de los conflictos individuales. En ese sentido, debiera incluirse una prescripción que señale que los sindicatos puedan actuar en nombre del interés de los trabajadores afiliados a ellos, defendiendo sus derechos tanto colectivos como individuales (...) creemos que la representación de los sindicatos no debe seguir el esquema del apoderamiento y del mandato privado, sino que debe optarse por la representación ex-lege, en general y por imperativo de la ley, como un ejercicio y consecuencia del derecho de sindicalización previsto en la Constitución.»³

Al respecto debemos tomar en cuenta dos conceptos: la capacidad procesal y la legitimidad procesal. Si bien las organizaciones sindicales tienen capacidad procesal, solamente tendrán legitimidad procesal cuando actúen conforme a lo dispuesto en la ley, es decir y actualmente, cuando defiendan derechos colectivos que le son propios. En los demás casos, tal como lo ha ratificado la Primera Sala Laboral de Lima, requieren contar con la autorización correspondiente del interesado.

El proyecto, en cambio, amplía la legitimación procesal de las organizaciones sindicales a fin que

puedan cuestionar judicialmente el cumplimiento de derechos que tengan como fuente las convenciones colectivas u otros acuerdos de naturaleza colectiva.

Esto hace que tengamos que considerar la conveniencia de dicha variación y analizar, en primer lugar, si resulta relevante distinguir entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados (incluyendo en este grupo a los ex trabajadores) como sujetos representados, lo cual puede determinar si serán favorecidos o no con la suerte de la demanda. Para esto, debemos tomar en cuenta si la organización sindical es mayoritaria o no, así como su ámbito.

No debemos olvidar que el personal de dirección y el personal de confianza también podrían ser representados procesalmente por la organización sindical, pues si bien dicho personal no puede obtener los beneficios derivados de la negociación colectiva (con lo cual se reduciría el ámbito de dicha representación), si tienen la posibilidad –siempre y cuando el respectivo estatuto lo permita– de afiliarse a alguna organización sindical que vele por sus intereses.

Tomando como supuesto el reclamo judicial por el pago de un beneficio legal de carácter individual no reconocido por el empleador a varios trabajadores o ex trabajadores (por ejemplo, un reintegro en el pago de las gratificaciones legales) y los criterios expuestos en los párrafos anteriores, podemos encontrar las siguientes situaciones, siempre bajo

el supuesto de que la organización sindical pretenda actuar sin autorización de los beneficiados:

- 1) Organización sindical **mayoritaria** de empresa reclama ante el empleador correspondiente⁴

En este caso un sindicato de empresa, que cuenta con la mayoría de afiliados de dicho ámbito, presenta una demanda de pago del beneficio legal, queriendo incluir en su reclamo a todos los trabajadores. De aceptarse la legitimidad procesal por ese simple hecho,

“El proyecto, amplía la legitimación procesal de las organizaciones sindicales a fin que puedan cuestionar judicialmente el cumplimiento de derechos que tengan como fuente las convenciones colectivas.”

2 Forum internacional «El proceso laboral. A propósito del Proyecto de Ley Procesal del Trabajo». 10, 11 y 12 de abril de 1996. Lima. Perú.

3 «La Ley Procesal del Trabajo, antecedentes y comentarios». Oswaldo Sandoval –editor–, julio 1996, p. 113.

4 Negamos la posibilidad de que una organización sindical pueda demandar a un empleador con el cual no tiene relación alguna (por ejemplo, si el sindicato de obreros de la empresa A presenta una demanda de pago de beneficios sociales a favor de los obreros de la empresa B): Siempre debe haber un factor de conexión, tal como explicamos a continuación.



La Capacidad (y Legitimidad) Procesal Laboral...

sin los requisitos previstos en la ley, tendríamos que resolver el problema del alcance de dicha representación, teniendo en el debate las siguientes alternativas:

1.1. La representación es **general y absoluta**

Este es el supuesto más amplio, dado que el sindicato representaría a todos los trabajadores del ámbito, sean afiliados o no, antiguos o nuevos, hasta la ejecución de la sentencia emitida en el proceso. Como en este caso no resulta significativa la condición de afiliado del trabajador, lo único relevante es si le correspondía percibir el beneficio reclamado, sin importar si sigue laborando o no al momento de presentarse el reclamo e inclusive al momento de ejecutarse la cosa juzgada.

1.2. La representación es **general**, pero **limitada** a las personas que laboraron en el periodo objeto del reclamo y que además tienen vínculo vigente al momento de presentación de la demanda

En este caso se hace una precisión acorde con la legislación colectiva: la organización sindical solamente puede representar a trabajadores con vínculo laboral vigente, por lo cual la fecha de delimitación sería la de presentación del reclamo. Se excluye por tanto a los trabajadores nuevos.

1.3. La representación es **limitada**, tomando en cuenta las personas que laboraron en el periodo objeto del reclamo y que son afiliados al momento de presentar la demanda

A diferencia del punto 1.2. la organización sindical solamente representa a sus afiliados, sin que su condición de mayoritario en términos de negociación colectiva se aplique de manera analógica para su capacidad procesal. Este supuesto es el asumido por la ley y se analizará en el punto 2 siguiente.

La ventaja que se puede encontrar en estos supuestos es que la organización sindical puede actuar como un policía del trabajo: descubierto un incumplimiento contractual o legal en contra de sus afiliados o la mayoría de ellos, puede presentar el reclamo

judicial correspondiente sin necesidad de su autorización previa o consentimiento⁵. Buscará así que el empleador cumpla con sus obligaciones laborales. Un supuesto atenuado supondría que la organización sindical cuente con la aprobación de la gestión judicial no del beneficiado sino una general en asamblea previamente convocada, pero ello excluiría a los no afiliados, quienes, al igual que la minoría sindicalizada, deberían respetar lo resuelto por la mayoría. Esta aprobación tendría que ser específica, caso por caso, y no general.

Empero, esta característica puede constituir un grave problema: la sumisión del interés individual frente al interés colectivo dada la amplia capacidad procesal que se reconocería a la organización sindical dentro de su ámbito. El proyecto prevé este inconveniente y por ello solo permite la representación procesal de los afiliados, tal como lo señala la ley.

En efecto, puede darse el caso que un trabajador, afiliado o no a la organización sindical, no este de acuerdo con la decisión de reclamar, con la defensa que se realiza o con cualquier otro aspecto que considere pertinente del proceso. Ante ello tendría que asumir el costo de desistirse en el proceso iniciado por su organización para así poder presentar o retirar su reclamo de manera individual. De lo contrario, la parte demandada podrá deducir la excepción de litis pendencia o de cosa juzgada en caso el proceso finalice⁶.

Es decir, el supuesto presentado modificaría la situación procesal actual al supuesto extremo: la organización sindical podría reclamar cualquier materia y si algún representado no desea ser incluido en dicho proceso, deberá manifestarlo expresamente. Caso contrario, lo resuelto en dicho caso también se entenderá aplicable al representado, sin que pueda reclamar posteriormente.

Hay que resaltar que hasta este momento hemos imaginado este supuesto en un mismo ámbito geográfico. Si la empresa tiene varios centros de trabajo en diferentes ciudades y un solo sindicato de empresa, se podría llegar al supuesto en el que los reclamos podrían ser presentados en cualquier localidad en la que aquella esté ubicada, por lo que resultaría

5 No consideramos que este hecho suponga acoger el principio inquisitivo (al estilo del Derecho Penal), dado que en este caso la iniciativa siempre será de parte y no del Estado o del órgano jurisdiccional, con la diferencia que no será el sujeto interesado quien inicie el procedimiento sino la organización de la cual forma parte o que lo representa en términos colectivo-laborales. Empero, si el criterio de distinción lo constituye solo y exclusivamente la voluntad de la parte reclamante, la intervención de la organización sindical sin el consentimiento del afiliado cuestionaría la naturaleza dispositiva del proceso laboral al no depender dicho inicio de la voluntad del interesado. Para mayores ideas sobre este tema ver el libro de Paul Paredes «Prueba y presunciones en el proceso laboral», Ara editores, Lima, 1997, capítulos 1 y 2.

6 Siempre y cuando los Juzgados no apliquen de manera estricta la exigencia de la identidad entre las partes, pues podría pensarse que, como en un caso el demandante es el sindicato y en otro el trabajador individual, nunca podría existir la coincidencia de partes y por lo tanto, a pesar que el beneficiado sería el mismo, se avalaría la existencia de dos procesos sobre un mismo tema y que vinculan a las mismas partes.

cuestionable, en términos de un debido proceso, dejar a disposición de una de las partes la determinación de una jurisdicción, mas aún si ello involucra a personas que laboran en otra.

Otro problema que se presentaría en este supuesto está referido al alcance de la decisión judicial a ser emitida: si solamente comprende a los «representados» (recordemos que la representación limitada la vamos a ver en el siguiente numeral) o también a todos aquellos que se van incorporando a la empresa.

Una delimitación natural la provocaría la naturaleza del derecho reclamado: si se pretende el reintegro en el pago de las gratificaciones legales del mes de julio del año 1997, solamente aquellos que tengan derecho a ese reintegro podrían haber sido incluidos por el sindicato. Pero en los casos en que sean reintegros a futuro ¿son representados todos los trabajadores –afiliados- del ámbito, aquellos que eran trabajadores –afiliados- al momento de presentar la demanda o sólo aquellos que sigan siendo trabajadores –afiliados- al momento de existir cosa juzgada? Toda modificación normativa que se pretenda realizar deberá atender este tema⁷.

De otro lado, la amplitud de estos supuestos permitiría, lógico es, que una organización sindical pueda reclamar derechos que fueron pagados en periodos en que la organización no existía, dado que actuaría en nombre de los trabajadores beneficiados.

- 2) Organización sindical de empresa **minoritaria** reclama ante el empleador correspondiente

En este caso tendríamos dos supuestos:

- 2.1. La representación es **limitada**, tomando en cuenta las personas que laboraron en el periodo objeto del reclamo, que son afiliados al momento de presentar la demanda y todos aquellos que posteriormente se incorporen a la organización sindical, o
- 2.2. La representación es **limitada**, tomando en cuenta las personas que laboraron en el periodo objeto del reclamo y que son afiliados al momento de presentar la demanda.

Los problemas revisados en el numeral 1° no existirían en estos casos pues no habría sustento alguno por el cual la organización sindical pudiera comprender en su ámbito de representación a los trabajadores que no se encuentran afiliados a ella, mucho menos a los ex trabajadores: la organización sindical es minoritaria y, por lo tanto, solamente puede actuar a nombre de sus afiliados.

La discusión versaría sobre los alcances de esta representación, es decir, debemos definir el momento en el cual se debe delimitar dicho ámbito.

Bajo el supuesto de aceptar que una organización sindical pueda actuar sin autorización expresa, consideramos que solamente podría representar judicialmente a sus **afiliados**, que necesariamente deben ser trabajadores con vínculo laboral vigente, según lo prevé el literal a) del artículo 12° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Por tanto, toda variación en el status laboral del trabajador supondría una inmediata exclusión de la representación en el proceso, a efectos de que se apersona u otorgue un poder a la organización sindical. Obviar este hecho supondría manejar dos conceptos de representación sindical: uno laboral y otro procesal debidamente explicados en la norma procesal, aspecto que no figura en la ley ni tampoco en el proyecto.

- 3) Organización de **diferente ámbito** reclama ante un empleador

Aquí pueden generarse mayores complicaciones pues puede ser una organización que de repente no tiene representación en la empresa, pero el hecho de contar con algunos afiliados en ella o una sección sindical, la vincula judicialmente, eso sí, solamente respecto de sus afiliados. No tendría sustento que una organización asuma la representación tácita de personas que no forman parte de ella (ver nota 4). Ampliar el supuesto de representación procesal de las organizaciones sindicales a efectos de que una confederación litigue sin autorización por trabajadores que no son afiliados resultaría una contradicción con los preceptos de comparecencia y debido proceso así como con el principio dispositivo del proceso laboral.

Es por ello que tampoco tiene relevancia el hecho de que la organización sea mayoritaria o no en su ámbito.

⁷ En la vía procesal constitucional han sido los Jueces quienes, dada la inexistencia de reglas claras en la regulación de las acciones de garantía, han tenido que determinar el ámbito de aplicación de las sentencias emitidas en procesos iniciados por organizaciones sindicales. Ver por ejemplo en la página web del Tribunal Constitucional (www.tc.gob.pe) lo resuelto en el Exp. 1124-2001-AA/TC, el famoso caso de Telefónica del Perú y la inconstitucionalidad de los despidos arbitrarios, la parte resolutoria de la sentencia emitida en el proceso 1396-2001-AA/TC, o lo resuelto en la acción de amparo N° 27111-97, seguida ante el 26 Juzgado Civil de Lima.



La Capacidad (y Legitimidad) Procesal Laboral...

dado que la representación, de aceptarse, solamente podría darse respecto de los trabajadores afiliados a la organización reclamante.

Reiteramos que la condición de afiliado no supone necesariamente que la persona este de acuerdo con la decisión de su organización, teniendo todas las vías legales (internas o externas) para manifestar su disconformidad. Justamente esta duda es la que provoca la incertidumbre acerca de reconocer una amplia legitimidad procesal de las organizaciones sindicales y la necesidad de la autorización correspondiente.

[La Autorización Expresa]

Nuestra legislación impide la representación de los que no son afiliados a la organización sindical, salvo para efectos de negociación colectiva y siempre que el sindicato tenga legitimidad negociadora. Ni el literal c) del artículo 8° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ni la ley ni el proyecto prevén ampliar las facultades de representación del colectivo a aquellos que no sean sus miembros o afiliados. Por tanto, nuestro ámbito de discusión se circunscribe a aquellos trabajadores que, perteneciendo a alguna organización sindical, ven que su agrupación litiga en su nombre pero sin su autorización, sea porque no la solicita o porque la mayoría impuso su decisión.

Ya hemos visto que la ley optó por no otorgar a las agrupaciones representación tácita, pudiendo defender solamente los derechos colectivos que les son propios, entendiéndose esta última frase para incluir a los derechos de titularidad colectiva.

Es entonces que el proyecto amplía las facultades de representación, dándole a la organización sindical la posibilidad de reclamar «sus derechos colectivos y los que tengan como fuente las convenciones colectivas u otros acuerdos de naturaleza colectiva» resultando obvio entender bajo este último supuesto a la posibilidad de que derechos individuales previstos en normas convencionales también puedan ser reclamados por la organización sindical sin el consentimiento del trabajador, idea seguramente basada en una idea de legitimidad por origen (si yo creo o genero el beneficio, entonces yo lo puedo reclamar, modificar o eliminar y no solamente el beneficiado de mi cláusula normativa). Empero, esto podría vulnerar el derecho al debido proceso en caso algún trabajador quiera reclamar individualmente sobre la aplicación de su derecho, dado que la acción del sindicato impediría la posibilidad de un reclamo singular por la ocurrencia de la litis pendencia o de la cosa juzgada (al respecto ver nota 6).

De otro lado, se flexibiliza la facultad de representación del reclamante, requiriendo que solamente firme la demanda de manera conjunta con su organización sindical, a efectos de que esta se constituya en su representante. En estos casos ya no se requeriría el poder por acta o por escritura pública, abaratando los costos de las demandas colectivas.

Notemos que en este caso no estamos ante supuestos de legitimidad procesal sino de representación sindical: la organización requiere la autorización del interesado, la cual se produce con la firma de la demanda. Al respecto creemos que el alcance de esta representación tiene que ser precisa y detallada: la sola firma no podría otorgar las facultades generales y específicas a que alude el Código Procesal Civil, dado que estas últimas tienen que ser expresamente definidas por la aplicación del principio de literalidad.

Consideramos que resulta esencial que el trabajador o ex trabajador sepa cuál es su presencia y situación real en el Poder Judicial para evitar una innecesaria sobrecarga procesal (es decir, varios procesos en diversos juzgados de diferentes jurisdicciones) y la manipulación de presentación de procesos, lo cual no podría lograrse si la organización sindical puede demandar por cada trabajador sin requerir su consentimiento. Por ello nuestra opinión es que en todo proceso en que quiera actuar la organización sindical a nombre de sus afiliados, salvo para defender sus derechos colectivos, es necesario el consentimiento del trabajador, sea por poder o firmando la demanda.

De otro lado, si la organización sindical actúa directamente pero en beneficio de trabajadores (reclamando beneficios de carácter individual), un requisito esencial de la demanda debe ser la precisión de las personas a nombre de las que actúa, su condición de afiliados vigentes y el monto aproximado de los beneficios que les corresponde a cada uno, para así delimitar claramente la relación procesal a ser iniciada, pues si la demanda es fundada en todo o en parte, el sindicato no va a ser la parte que cobre los beneficios sino las personas afiliadas representadas por aquél, por lo que, para evitar simulaciones o abusos en la ejecución de la sentencia y además para no vulnerar el derecho al debido proceso del demandado, resultará pertinente exigir la delimitación de las partes que conforman un proceso al inicio del mismo. Esto impedirá que se incorporen al proceso, nuevos afiliados que no formaron parte de la relación jurídica procesal inicial, quienes tendrían que seguir otro proceso pero con la ventaja de tener como sustento adicional una sentencia como referente para su caso.

Finalmente, creemos que el momento en que debe definirse el grupo de representados debe ser el de la presentación de la demanda, dado que un proceso puede demorar más que una relación laboral y este hecho no puede perjudicar a quien, en un determinado momento, cumplía con las características de poder ser representado por la organización de la que formaba parte.

[La Conclusión Anticipada del Proceso]

¿Puede la organización sindical finalizar un proceso de reclamo de derechos individuales por

conciliación o mediación? ¿Puede desistirse? Pareciera que la naturaleza de los derechos involucrados (salvo los provenientes de convenios colectivos) no permitiría que estas organizaciones puedan realizar alguno de estos actos, salvo poder expreso, lo cual supondría una limitación a la finalización anticipada del proceso. En estos casos las partes estarían irremediabilmente encaminadas a seguir el largo devenir judicial salvo que, al firmar la demanda, se faculte expresamente a la organización a fin de que pueda realizar alguna de estas posibilidades, asumiendo el trabajador demandante el riesgo de dicha representación 