

## **TEMA 1. ORÍGENES DEL SINDICALISMO**

### **1. GREMIOS MEDIEVALES**

Los gremios son un tipo de asociación profesional que surge en Italia y se extiende con rapidez. Las principales características de estas asociaciones eran:

- una rígida estructura interna que les facultaba para crear sus propias normas
- personalidad jurídica propia
- garantizaban y ampliaban los dchos de sus miembros
- controlaban el mercado.

Los gremios se consolidaron como unidad de producción del Estado, manteniendo una actitud hostil frente a las clases dominantes y los intereses generales del pueblo. Sus miembros se dividían en maestros, oficiales y aprendices. Los aprendices no podían ascender y estaban sujetos a una férrea disciplina, los oficiales, aunque estaban un peldaño por encima, tampoco podían ascender, y los maestros controlaban la producción y tenían el poder.

### **2. DIFERENCIAS ENTRE EL GREMIO MEDIEVAL Y EL SINDICATO MODERNO**

- El gremio es una asociación de productores y no de obreros
- en el gremio se establecía una organización vertical y unilateral, mientras que el sindicato es una organización horizontal sujeto de una relación bilateral de enfrentamiento con los empresarios
- el sindicato actual nace por una causa interna, cuando los oficiales deciden escindirse del gremio y crear asociaciones propias, aunque como su intención era alcanzar la posición de los maestros, tampoco podemos considerar que ese sea el verdadero origen del sindicato.

### **3. NACIMIENTO DEL SINDICATO MODERNO**

El sindicalismo moderno aparece en el momento de triunfo de la economía capitalista y los ideales liberales. Como resultado, se produce un paso a la sociedad de tipo capitalista, donde el poder económico y social de los empresarios ha tenido un reconocimiento legal tan grande que en un intento de neutralizarlo surge un poder colectivo representado por las asociaciones de defensa de los obreros que constituyen el sindicato.

En la evolución del sindicato, en función de la actuación política, podemos diferenciar tres etapas que van desde ser considerado una asociación ilícita hasta el reconocimiento de la libertad sindical como un derecho de amparo constitucional.

### **4. FASES DEL SINDICALISMO MODERNO**

La primera fase se caracteriza por la intolerancia frente al sindicalismo. Tras la desaparición de los gremios y con el triunfo de la Rev Industrial comienzan a surgir las primeras asociaciones de carácter sindical, frente a ellas, los Estados presentan una gran oposición, que se manifiesta a través de leyes como el edicto Turgot, en Francia, o la ley Chapelier, tb en Francia.

Esta oposición se refuerza con el Cod de Napoleón I, dd aparece tipificado como delito penal el de los reos por coligación y huelga.

Frente a este rechazo y persecución que manifiesta el Estado hacia las asociaciones obreras, las asociaciones patronales son permitidas.

La segunda fase se caracteriza por un cambio de actitud: la persecución del sindicalismo no consigue frenarlo, sino que va ganando mayor auge y los Estados adoptan una actitud de mayor tolerancia.

Un ejemplo de este cambio es la ley de 1864 por la cual Napoleón III modifica el Código de Napoleón I y ya no se considera delito el asociacionismo profesional en sí mismo, sino que para que se considere delito, el fin de la asociación tiene que ser ilícito. Así, surge en 1864 el primer sindicato en Francia: el de zapateros, y el sindicato comienza a ser permitido, con limitaciones, en otros países como Gran Bretaña o Alemania.

La tercera y última fase arranca a finales del s.XIX, cuando comienzan a dictarse leyes que reconocen al sindicato sin ningún tipo de restricción, ejemplos de ello son: la ley Waldeck-Rousseau en Francia, la Ley de Libertad Sindical de 1871 en Gran Bretaña o el reconocimiento definitivo, en 1914, del sindicato en los EEUU.

No obstante, el reconocimiento pleno del sindicalismo no se produce hasta que los derechos sindicales básicos no son recogidos en la parte dogmática de la Constitución, y la primera en hacerlo es la Constitución Alemana de Weimar en 1919, seguida de la mexicana en 1947 y de la francesa en 1958.

Esta última dice textualmente que “todo hombre puede defender sus derechos e intereses por medio de la acción sindical”.

## TEMA 2. EL DERECHO SINDICAL Y EL SINDICATO

### 1. NOCIÓN DE DERECHO SINDICAL

Existen dos nociones de derecho sindical:

-la primera se refiere al derecho sindical en sentido estricto y es defendida por autores como Olea o Avellán, desde este punto de vista, el derecho sindical es el derecho de las asociaciones profesionales de trabajadores y de estos en cuanto a sujetos del derecho de libre sindicación

-la segunda se refiere al derecho sindical en sentido amplio y es defendida por autores como Russomano o Ojeda Avilés, y desde este punto de vista, el derecho sindical la rama jurídica encargada de la estructura y organización de las instituciones resultantes del ejercicio de la actividad profesional, así como las normas resultantes del ejercicio de tales facultades. En esta segunda definición entraría lo que llamamos derecho colectivo del trabajo, que se divide en derecho sindical propio, derecho de la negociación colectiva y derecho de los conflictos colectivos.

### 2. CONCEPTO DE SINDICATO: CARACTERÍSTICAS

Según Alonso Olea, el sindicato es una asociación permanente y autónoma, sin fin de lucro, de trabajadores por cuenta ajena, para el progreso económico y social de sus miembros, y en especial para el mantenimiento y mejora de sus condiciones de trabajo, a través de la negociación colectiva.

Las características del sindicato, pues, son:

-es una asociación con personalidad jurídica propia: distinta de la de sus miembros, y además, de carácter público en virtud de una sentencia del Tribunal Constitucional. Por tanto, el sindicato no aparece regulado en el Cod Civ, ni en el Cco; pero tampoco aparece en la Ley General de Asociaciones, sino que tiene una ley propia que es la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985) que derogó a la anterior Ley de Asociación Sindical de 1977

-es una asociación permanente: es este carácter determinante en el origen del sindicato el que nos permite diferenciarlo de otras formas impropias del sindicato como las coaliciones, los sindicatos hongos o las cajas de resistencia que tienen carácter esporádico o no llegan a tener la consideración de sindicato

-autonomía: esta característica emana de la personalidad jurídica y la capacidad de obrar del sindicato, pero además se ve reforzada por la mayoría de las normas sindicales que prohíben la subordinación del sindicato a injerencias del Estado, los empresarios u otros entes. Ejemplos de este carácter autónomo son el art 7 CE, los art 2.2 y 13 de la LOLS, alguna sentencia del TC y determinados convenios de la OIT

-sin fin de lucro: los sindicatos no nacen para obtener beneficios, sino que como dice el art 1.1 de la LOLS nacen para la promoción económica y social de sus miembros

-se crea para diferentes fines: como hemos dicho el fin principal del sindicato es “la promoción económica y social de sus miembros” (art 1.1 LOLS). Pero además, el sindicato tiene otro objetivo principal que es el mantenimiento y mejora de las condiciones de trabajo de sus asociados, entendiéndose como tales, aquellas en que se van a celebrar y cumplir los contratos de trabajo, y con carácter complementario, el sindicato puede promover otro tipo de mejoras como la construcción de viviendas sociales o la realización de actividades culturales...

A parte de estos intereses propios del sindicato, tb participa en temas de interés general de la nación, y aunque esta es la función propia de los partidos políticos, el art 6 CE

reconoce que el sindicato puede participar de alguna de las siguientes formas: actuando como grupo de presión electoral o participando en la gestión de los organismos públicos, si bien esta segunda vía está restringida a aquellos sindicatos más representativos (los que obtengan una representación sindical superior al 10% a nivel estatal o al 15% a nivel autonómico)

-es una asociación de trabajadores por cuenta ajena: aunque el art 28 de la CE dice “todos tienen derecho a afiliarse libremente a un sindicato”, en su art 1, la LOLS matiza lo enunciado por la CE y dice que “todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente”, y en el segundo apartado de este mismo artículo, la LOLS especifica quienes son trabajadores, considerando como tales a aquellos que están sujetos a una relación laboral (contrato de trabajo) o a una relación administrativa o estatutaria (contrato administrativo).

No obstante, la Ley matiza lo establecido en el art 1 y fija excepciones para determinados supuestos, así:

· los trabajadores por cuenta propia que no tengan ningún trabajador a su servicio, los cesados en su actividad por consecuencia de incapacidad o jubilación y los trabajadores en paro podrán afiliarse libremente a un sindicato, pero no fundarlo (sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica)

· la LOLS no afecta a los extranjeros que trabajen de forma legal en España pq estos cuentan con una ley específica: la Ley de Extranjería del 85 y la Ley Orgánica 4/2000 11 de enero y posterior modificación por la Ley Orgánica 8/2000 22 de diciembre

· en el art 28.1 de la CE queda establecido el poder de la ley para limitar o exceptuar el derecho a libre sindicación de las fuerzas o institutos armados u organismos sometidos a un régimen militar, así, por ejemplo, se prohíbe la sindicación a los miembros de la Guardia Civil, mientras que se permite a otros cuerpos de seguridad que no estén sujetos a un régimen militar como la policía

· tb el art 28.1 de la CE establece la capacidad de la ley para determinar las particularidades del ejercicio de la libertad sindical en el caso de los funcionarios, y en este sentido, tanto la CE como la LOLS reconocen el derecho de libertad sindical aunq en el caso de jueces, magistrados y fiscales la CE no les permite pertenecer a ningún sindicato aunque deja abierta la vía para que puedan asociarse profesionalmente.

### 3. NATURALEZA JURÍDICA DEL SINDICATO: SISTEMAS

El marco de la libertad sindical viene dado por el ordenamiento jurídico en tanto que es el estado quién establece el régimen jurídico por el que se rige el sindicato. Según Masón existen tres modelos normativos respecto al sindicato:

-sistemas con un régimen jurídico general: se da en aquellos países donde el sindicato esta regulado por normas comunes a todas las asociaciones

-sistemas con un régimen jurídico de derecho privado: se da en aquellos países donde los sindicatos tienen un régimen jurídico específico, distinto del resto de asociaciones, pero siempre como asociaciones privadas que, en principio, no pueden obligar con sus actuaciones más que a sus socios o afiliados

En cualquiera de estos dos sistemas, la personalidad jurídica del sindicato depende de que este haya sido reconocido por el Estado; y esta personalidad se puede adquirir de dos formas:

- 1) la primera es que el sindicato adquiera personalidad jurídica por el mero hecho de poseer unos estatutos y un comité directos
- 2) la segunda es que sea necesario el registro ante una autoridad administrativa o judicial, ya sea con carácter facultativo u obligatorio

-sistemas con un régimen jurídico de derecho público: se da en aquellos países donde el sindicato tiene reconocida personalidad jurídica de carácter público, considerando que este representa a todos los trabajadores y puede ejercer funciones públicas, pero todo esto a cambio de un control por parte del Estado, ya que se considera que el interés colectivo debe subordinarse al interés del Estado. Este es el tipo de sistema característico de aquellos regímenes dictatoriales donde se establece la identificación sociedad-Estado.

## TEMA 3. EL SINDICATO EN ESPAÑA

### 1. EL SINDICATO EN ESPAÑA

En España, nos encontramos ante un régimen jurídico del sindicato de derecho privado, que viene recogido en el art 1.1 LOLS se recoge el derecho de todos los trabajadores a fundar sindicatos y en el art 2.1 LOLS aparece el derecho a la libre sindicación sin autorización previa.

A los trabajadores que pueden fundar sindicatos se les denomina en el art 4 LOLS promotores o dirigentes, a lo que no hace referencia la LOLS es al número de trabajadores necesarios para fundar un sindicato. Sin embargo lo que si se establece es la necesidad de un acta de acuerdo de constitución y unos estatutos que contengan los siguientes requisitos:

- la denominación de la organización, que no podrá coincidir ni inducir a error con otra que ya este registrada
- el domicilio, así como el ámbito de territorialidad y funcionalidad
- los órganos de representación, administración y dirección, así como el régimen de elección de sus cargos (siempre conforme a principios democráticos)
- los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliado; así como para los casos de fusión y disolución
- y el régimen económico, que ha de establecer la procedencia y destino de los recursos; además de los medios de los afiliados para conocer la situación económica del sindicato.

Una vez redactados, los estatutos deberán ser depositados en el SMAC (Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación). La falta de alguno de estos requisitos provocará un rechazo del depósito, de forma que los estatutos serán devueltos a los promotores para subsanar el error. Una vez hecho esto y transcurrido un plazo de 10 días, el SMAC admitirá o rechazará el depósito mediante una resolución escrita, pudiendo alegar exclusivamente para rechazarlo la falta de alguno de estos requisitos. Esta resolución puede ser recurrida por vía contencioso-administrativa.

En el art 4.4 LOLS se establece que se dará publicidad al registro mediante un anuncio en el tablón de anuncios del SMAC, en el BOE, en un diario oficial de la provincia, en el Boletín Oficial de la Provincia o en el diario de mayor tirada local; publicidad que en todo caso será gratuita.

En el art 4.5 LOLS aparece la facultad de cualquier persona que lo solicite a examinar los estatutos así como la obligación de la oficina a entregar una copia autenticada cuando así lo solicite.

Le corresponde a la autoridad judicial ordinaria declarar si los estatutos no se ajustan a derecho, y si transcurrido el plazo de 20 días no se han impugnado los estatutos, el sindicato adquiere personalidad jurídica y capacidad de obrar, según el art 4.7 LOLS. Por último, según el art 4.8 LOLS, cuando los estatutos hayan de modificarse se seguirá este mismo proceso de depósito y publicidad.

### 2. CLASES DE SINDICATOS

1) Atendiendo a las cualidades de sus afiliados:

- sindicatos verticales o industriales: asocian a trabajadores independientemente de su categoría profesional, atendiendo exclusivamente a la rama de producción (Sindicato de la Madera, Sindicato del Acero...)

- sindicatos horizontales, de oficio o profesionales: asocian a trabajadores atendiendo a su categoría profesional, independientemente de la rama de producción (Sindicato de Enfermeras, Sindicato de Pilotos...)
- sindicatos generales: asocian a trabajadores independientemente de su categoría profesional o de la rama de producción.

2) Atendiendo a criterios territoriales:

- sindicatos internacionales: asocian a trabajadores que prestan servicios en países diferentes
- sindicatos nacionales: asocian a trabajadores que prestan servicios en el mismo país
- sindicatos de ámbito menor: dependiendo de la división política, asocian a trabajadores del mismo Estado Federado, de la misma provincia...

3) Atendiendo a otros criterios, por ejemplo a circunstancias económicas:

- sindicatos de empresa: asocian a todos los trabajadores de la misma empresa, independientemente del lugar donde se encuentre el centro de trabajo
- sindicatos de centro de trabajo: son de ámbito menor al local, ya que sólo asocian a los trabajadores de ese centro de trabajo

### 3. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Ambas se recogen en el art 2.2b LOLS y en el art 28.1 CE. La característica común es que no asocian a personas físicas, sino que asocian a sindicatos de la misma rama de producción, la diferencia es que mientras las primeras son asociaciones de sindicatos autónomos, las segundas son asociaciones de federaciones.

### 4. LAS ASOCIACIONES PATRONALES: CARACTERÍSTICAS

El profesor Ojeda Avilés, define las asociaciones empresariales como asociaciones de empresarios, con carácter estable, para la defensa de sus intereses frente a los interlocutores sociales y políticos.

Estas asociaciones se encuentran amparadas por la CE en el art 7, que se refiere a sindicatos y patronales simultáneamente, y tb están amparadas a nivel internacional por los Convenios 83 y 87 de la OIT.

Están recogidas en el ET y tb la LAS reconocía indistintamente a trabajadores y empresarios el derecho de libre sindicación, pero en la actualidad esta ley ha sido derogada por la LOLS, quedando en vigor sólo los art referentes a las asociaciones empresariales.

Las características de estas asociaciones son:

- recurren a la forma jurídica de asociaciones, lo que permite diferenciarlas de las agrupaciones de hecho
- sus miembros son empresarios, ya se trate de personas físicas o jurídicas, mientras que los miembros de un sindicato son personas físicas
- tienen una gran fuerza política y económica a pesar de su escaso número de afiliados
- gozan de una gran organización interna en cuanto a medios materiales e informativos, a pesar de su débil cohesión interna y de que la cúpula de la asociación no tiene poderes decisivos
- son asociaciones por rama de producción a muchos niveles territoriales que prefieren negociar con sindicatos por rama de la producción y al ámbito territorial más reducido posible

-utilizan otros medios distintos a los empleados por los sindicatos y tienen otros fines, que no se limitan a la negociación de las condiciones de trabajo con sindicatos y a la colaboración con los poderes políticos, sino que van más allá de lo laboral.

Los más importantes son:

-C.E.O.E: Confederación española de organizaciones empresariales

-CEPYME: Confederación española de pequeñas y medianas empresas

-COAG: Confederación de organizaciones de agricultores y ganaderos.

Como organizaciones complementarias de estas destacan las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación y los Clubes de Empresarios.



## TEMA 4. SENTIDO, TENDENCIAS Y PRINCIPIOS DEL SINDICATO

### 1. SENTIDO Y FINALIDAD DE LOS SINDICATOS

El sindicato es el producto de un cruce de dos concepciones de signo distinto con ideologías y comportamientos diferentes.

Una de estas concepciones es el sindicalismo revolucionario, basado en ideas anarquistas, socialistas y libertarias. Sus máximos representantes son Proudhon, Bakunin y Blanki, y el máximo ideólogo es Georges Sorel. En la práctica esta concepción se vio plasmada en la Confederación General del Trabajo, en Francia. Para Sorel, el sindicato será el instrumento que, a través de la violencia y de la huelga general de trabajadores de carácter permanente permanente, permitirá terminar con la lucha política, destruyendo la sociedad capitalista e instaurando la sociedad socialista. Este tipo de sindicalismo se caracteriza por la neutralidad política y la autosuficiencia del movimiento obrero. Su antipartidismo y su rechazo a la negociación y a participar en el juego político, se debía a las sucesivas traiciones de los políticos al proletariado en las revoluciones de 1789, 1830 y 1845.

El ejemplo más claro de esta concepción es el anarcosindicalismo, que preconizaba su oposición a la razón y la democracia, y por tanto, a la burguesía, al parlamento y a los intelectuales.

La otra concepción es el sindicalismo pragmático, que abandona los principios abstractos y revolucionarios de la concepción anterior, para propugnar una acción de negociación que permita, aceptando las reglas del sistema capitalista, conseguir las máximas mejoras posibles en las condiciones de vida y trabajo de los asalariados. En esta concepción, cobrará especialmente la negociación colectiva y el antipartidismo se cambia por colaboración y vinculación a los partidos políticos.

Un ejemplo de este tipo de sindicalismo es el Partido Laborista Inglés, y es el sindicalismo mayoritario en los países democráticos.

### 2. PRINCIPIOS DEL SINDICALISMO

#### a. PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL

El principio de libertad sindical aparece reconocido en numerosas Constituciones y Convenios de organismos internacionales como la OIT, la ONU o el Consejo de Europa. Podemos dar tres significaciones de este principio de libertad sindical a nivel individual:

-significa libertad y derecho a fundar sindicatos, lo cual conlleva el derecho de celebrar un contrato de fundación y redactar los estatutos y reglamentos que regularán la organización y funcionamiento del sindicato; esto tiene como consecuencia el pluralismo sindical

-significa libertad de afiliación de los trabajadores a uno u otro sindicato (sentido positivo), así como de no afiliarse o de darse de baja en el sindicato al que se estaba afiliado (sentido negativo)

-significa libertad de participación en la vida del sindicato.

En definitiva, la libertad sindical a nivel individual es la libertad de que dispone un trabajador para unirse a otros. Y a nivel colectivo, la libertad sindical permite a los grupos resultantes actuar como tales.

## LIMITACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL IMPUESTAS POR LOS EMPRESARIOS

La imposición de limitaciones a la libertad sindical por parte de los empresarios se produce cuando los empresarios interfieren en el asociacionismo obrero mediante prácticas discriminatorias en el trato en el empleo.

Estas limitaciones pueden darse en un primer momento, a la hora de acceder al empleo mediante dos prácticas:

-cláusulas antisindicales: cuando el empresario somete la admisión de un trabajador en la empresa a la condición de no afiliarse a un sindicato o darse de baja si estuviera afiliado a uno

-listas negras: consiste en una relación de activistas sindicales que los empresarios se transmiten verbalmente y que emplean para no admitir a esos trabajadores en la empresa o admitirlos en condiciones discriminatorias.

En el caso de las primeras, es fácil probar su existencia (si existen esas cláusulas están en el contrato) y el resultado es que serán nulas de pleno derecho.

En el segundo caso es difícil probar, tanto la existencia de dichas listas, como la relación de las mismas con la no admisión del trabajador en la empresa. Las posibles soluciones que ha ofrecido la doctrina son 3:

-1-calificar la no admisión del trabajador como un despido improcedente por medio de una demanda por despido

-2-otorgar a los sindicatos un control pleno de las oficinas de colocación, pero esta solución no sana el problema, ya que los candidatos presentados por estas no son de obligada contratación

-3-invertir la carga de la prueba, no es el trabajador quien tiene que probar que ha habido discriminación, es el empresario quien tiene que probar que las sospechas de que ha habido un trato discriminatorio son infundadas y existen razones objetivas para no contratar a ese trabajador.

Esta tercera solución se recoge en la recomendación 143 OIT y en la STC 23 de Noviembre de 1981.

Pero, las limitaciones a la libertad sindical por parte de los empresarios tb pueden darse una vez establecida la relación laboral, siempre que un empresario sancione o despidiera a un trabajador por afiliarse a un sindicato o participar en actividades sindicales fuera del horario de trabajo o dentro del mismo pero con autorización del patrono. (Convenio 98 de la OIT).

En este caso tb es difícil probar que el despido sea una práctica de limitación de la libertad sindical y se hace necesario:

-una buena protección normativa de los representantes de los trabajadores

-mayor defensa del militante sindical

-obviar dificultades de prueba.

## LIMITACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL POR PARTE DE LOS PROPIOS SINDICATOS

Este tipo de limitaciones se dan cuando la actuación del sindicato colisiona con el derecho de libertad sindical individual. Para proteger al trabajador de dichas intromisiones, el legislador ha enumerado una serie de cláusulas que forman parte de los Convenios Colectivos y que se producen cuando el sindicato que lo negoció obtuvo del empresario un compromiso de apoyo:

- “closed shop”(taller cerrado): el empresario se obliga a contratar en la empresa únicamente a trabajadores afiliados al sindicato negociador
- “union shop”(taller sindicado): el empresario se obliga a que todos los trabajadores de la empresa se afilien al sindicato negociador, generalmente en un plazo de 1 mes desde la firma del convenio
- “preferential hiring”(empleo preferente): el empresario se obliga a admitir preferentemente a los trabajadores afiliados al sindicato negociador
- “maintenance of membership”: el empresario se obliga a velar por que ningún trabajador se de de baja del sindicato negociador durante la vigencia del convenio, so pena de ser despedido
- “agency shop”(taller gestor): se obliga al empresario a detraer cuotas sindicales a trabajadores no afiliados o a todos los trabajadores, en beneficio de un mismo sindicato (el negociador)
- ventajas reservadas: el convenio se aplica si no en todo, en parte, sólo a los trabajadores afiliados al sindicato negociador
- “check-off”(retención de cuotas): el empresario gestiona por su cuenta el cobro de las cuotas sindicales de los trabajadores del sindicato negociador.

El problema de estas cláusulas es que afectan a todos los trabajadores de la empresa, aunque no estén afiliados al sindicato negociador, y los empresarios están a favor de ellas porque así promueven un único sindicato y evitan tener que negociar con otros más reivindicativos.

En algunos países están muy generalizadas, aunque en otros se encuentran prohibidas o restringidas; en concreto, en España están prohibidas y son nulas de pleno derecho, todas excepto la última.

Los textos internacionales, como el Convenio 98 OIT, ni las aprueban ni las prohíben, simplemente dejan la elección en manos de cada país.

## b. PRINCIPIO DE DEMOCRACIA SINDICAL

El principio de libertad sindical surge en EEUU, en la década de los 50, cuando las dos centrales sindicales más importantes se unieron y redactaron códigos de honor, tratando de expulsar a las federaciones de sindicatos más incómodas o molestas.

Este principio, que pronto llegó a España, consiste se basa en la idea de que las decisiones de un sindicato deben de ser adoptadas por mayorías, para asegurar que los actos del sindicato se orienten a la búsqueda de los intereses de la clase obrera y no a los de los dirigentes del sindicato.

No obstante, este principio choca con el principio de antigüedad existente en toda organización y la dificultad proviene de la propia estructura del sindicato.

Ha de tenerse en cuenta que en la estructura del sindicato influye enormemente el origen y evolución del sindicato, que pasa por las siguientes fases:

- en un primer momento los sindicatos surgen en pequeñas localidades y en su seno se reúnen pequeños grupos de trabajadores con mayores inquietudes. Nos encontramos en este momento ante los sindicatos generales o los sindicatos de oficios varios, formados por trabajadores de distintos oficios, y también, los sindicatos de oficio o rama y las uniones locales, que agrupaban a trabajadores de la misma rama de actividad.
- en un segundo momento esas pequeñas agrupaciones sienten la necesidad de expandirse y lo hacen en dos direcciones: ampliando el ámbito territorial o asociándose con otras ramas de producción.

-por último, en su tercera fase, los sindicatos sienten la necesidad de centralizar sus actuaciones, formándose las federaciones y confederaciones a nivel estatal e, incluso, a nivel internacional.

## LOS ÓRGANOS DEL SINDICATO

Desde un punto de vista interno, la estructura de un sindicato esta formado por una serie de órganos que deben figurar en sus estatutos y los cuatro principales son:

- 1) Asamblea de afiliados: en ella se integran todos los afiliados o sus representantes, dependiendo del tamaño del sindicato y se celebra con una periodicidad de 3 a 5 años
- 2) Consejo General: se trata de un órgano intermedio entre la Asamblea y el Comité que trata de dar la fluidez de la que carece la Asamblea y superar los grandes intervalos de tiempo que tarda en celebrarse. Su composición oscila entre 30 y 150 miembros y se celebra trimestral o semestralmente
- 3) Comité Ejecutivo: se trata de un órgano decisorio que no tiene carácter parlamentario y que celebra reuniones frecuentemente
- 4) Secretariado Permanente: se trata de un órgano encargado de llevar a cabo los asuntos cotidianos y cumplir las decisiones del Comité. Esta compuesto por pocos miembros y a sus órdenes se encuentran dos tipos de empleados:
  - a) los liberados: que son empleados del sindicato que realizan tareas específicas y técnicas como el asesoramiento, las campañas...
  - b) el personal burocrático: realiza tareas diarias de oficina.

Según los profesores Alonso Olea y Ojeda Aviles, para garantizar el funcionamiento democrático del sindicato han de seguirse las siguientes directrices:

1ª- el poder de decisión del sindicato debe recaer en los afiliados: ya sea directamente o mediante la Asamblea de afiliados

2ª- la Asamblea debe ser la instancia suprema, por eso, en ella deben residir las competencias de: disolución o fusión del sindicato, entrada en una federación, modificación de estatutos, imposición de cargas pecuniarias o aumento de las cuotas y conocimiento de la marcha del sindicato

3º- los estatutos deben prever el régimen de elección a los cargos del sindicato, evitando la intervención de los poderes públicos

4º- el funcionamiento del sindicato debe respetar la libertad de expresión y deliberación, así como la libertad de proposición y candidatura a los órganos del sindicato, en régimen de igualdad de oportunidades

5º- los afiliados deberán elegir a quienes ocupen los órganos unipersonales de representación

6º- todos los actos del sindicato y de sus órganos han de realizarse conforme a los estatutos

### c. PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA

Esta libertad reconocida en el art 2 LOLS consiste en la libertad de los sindicatos para desarrollar u actividad libremente y se concreta en:

- libertad de reglamentación: libertad de los sindicatos para elaborar sus propios estatutos y reglamentos sin injerencias de cualquier otra persona, ente público o Estado
- libertad de representación: libertad para elegir a sus representantes, mediante voto democrático, pero libremente
- libertad de gestión: libertad para gestionar su actuación y organizar sus programas

-libertad de disolución: libertad para disolver la organización por sí mismos, sin que pueda hacerlo ninguna autoridad administrativa, Gobierno o Cortes; pero si un juez si en caso de que el sindicato vaya contra las leyes del país

-libertad de federación y confederación: libertad para federarse o confederarse, incluso a nivel internacional.

### 3. TENDENCIAS DEL SINDICALISMO

- a) Tendencia a la unidad: en los distintos sistemas sindicales aparece la tendencia a la concentración, como paso previo a la unión. Muestra de ello son las federaciones y confederaciones, de las que existen ejemplos en los distintos sistemas: la TUC (Trade Unions Congress, en Gran Bretaña, de signo laborista), la AFL-CIO (American Federation of Labour-Congres od Industrial Organizacions, en América, de signo demócrata), la CGT (Confederation General du Trabajo, en Francia, de signo comunista), la DGB (en Alemania, de signo demócrata) o las españolas UGT (socialista) y CCOO (comunista).
- b) Tendencia expansionista: el sindicalismo nace como un movimiento minoritario, pero en la actualidad es un movimiento mayoritario que agrupa a todos los trabajadores, e incluso a los funcionarios públicos
- c) Tendencia a la politización: el sindicato nace con carácter aséptico, desvinculado de los partidos políticos; pero son muchas las razones que han llevado a los sindicatos a adoptar cada vez una actitud más politizada. Aunque son muchas las disposiciones legales y judiciales que condenan esta politización del sindicato, en la actualidad es evidente que los sindicatos si ejercen una cierta actividad política, incluso “necesariamente”, y no solo se han politizado, sino que además los sindicatos son cada vez más partidistas, de tal forma que en ocasiones los sindicatos llegan a ser producto de un partido político, o del propio sindicato emana la creación de un partido
- d) Tendencia a la internacionalización: el gran antecedente histórico moderno del sindicalismo internacional son las Internacionales Obreras:
  - la 1ª es la Asociación Internacional de Trabajadores (1864-1876): creada entre otros por Marx, Proudhon y Bakunin y disuelta por la escisión entre marxistas y anarquistas
  - la 2ª es la Internacional Socialista (1889-1914): disuelta a raíz de la I Guerra Mundial
  - la 3ª es la Internacional Comunista (1909-1943): inspirada en Lenin y disuelta a raíz de la II Guerra Mundial
  - la 4ª es la Internacional Troskysta (1918): tuvo fuerte influencia en Sudamérica y Extremo Oriente.A raíz de estas cuatro internacionales surgen las primeras federaciones internacionales de sindicatos, entre las que destacan: la FSI, la ISR...

## **TEMA 5. EL SINDICALISMO ESPAÑOL ACTUAL**

### **1. NORMATIVA LEGAL VIGENTE: EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LOLS**

En España, el derecho de libertad sindical se rige por la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical, que consta de 15 artículos, 3 Disposiciones Adicionales, 1 Disposición Derogatoria y 3 Disposiciones Finales.

En su exposición de motivos, la LOLS hace referencia a los principios constitucionales que sustentan el actual sistema de relaciones laborales español, así como los reconocimientos constitucionales del derecho de libre sindicación y la necesidad de una Ley Orgánica que regule tal derecho.

Así, el principio de libertad sindical aparece recogido en el art. 28 de la CE para todos los españoles, como el derecho de libre sindicación en su doble sentido (positivo y negativo) y también se menciona en el art 7 CE, en base a estos dos arts se exigía el desarrollo de normativa legal que regulara esta materia.

Igualmente hay que tener en cuenta el art 9.2 CE, que establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en que se integre sean reales y efectivas.

Para llevar a cabo este desarrollo normativo era necesario tener en cuenta los artículos 53 y 81 de la CE que establecen que los derechos y libertades fundamentales deben ser regulados por Ley Orgánica, otro motivo de la publicación de la LOLS.

Esta ley pretende unificar toda la normativa preexistente referida a materia sindical en un único texto que se encarga también de la sindicación de los funcionarios públicos, a los que se refiere el art 103.3 CE.

De lo que no se encarga es del derecho de sindicación de los empresarios, para los cual se consideraba suficiente lo establecido en la LAS, que fue derogada por la LOLS en su totalidad, a excepción de los artículos referidos a las asociaciones empresariales.

### **2. ESTUDIO DE LA LOLS**

#### **TITULO I DE LA LOLS**

Este título trata de la libertad sindical y consta de tres art en los que hace referencia al ámbito subjetivo y los objetivos de la ley.

El ámbito subjetivo son todos los trabajadores por cuenta ajena, incluidos los trabajadores de las Administraciones Públicas, a excepción de los miembros de los Institutos y Fuerzas Armadas de carácter militar, jueces, magistrados y fiscales, mientras permanezcan en activo.

#### **TITULO II DE LA LOLS**

Este título trata sobre el Régimen Jurídico de los sindicatos y abarca los art 4 y 5 donde se establece los requisitos de constitución de un sindicato, el control judicial al que se ha de someter en caso de que los estatutos no se ajusten a derecho y el régimen de responsabilidad de los sindicatos.

Los requisitos de constitución son mínimos e internacionalmente aceptados y el único control por parte de la Administración radica en la obligación de dar publicidad a los estatutos a través de su depósito en el SMAC, y sólo a efectos de darles publicidad.

Respecto de la responsabilidad de los sindicatos se establece que no podrán embargarse las cuotas sindicales.

### TITULO III DE LA LOLS

Este título abarca los arts 6 y 7 y trata sobre la representatividad sindical.

En el art 6.2 se establece que tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal aquellos que cuenten con el 10 o más por ciento de los votos y, en el art 7.1, se establece que tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel autonómico aquellos que cuenten con más del 15 % de los votos.

### TITULO IV DE LA LOLS

Este título abarca los arts 8 a 11 y trata de la acción sindical. Recoge las competencias, facultades y garantías que en esta materia fueron reconocidos por primera vez en España en el AMI.

### TITULO V DE LA LOLS

Abarca los arts 12-15 y trata sobre la tutela de la libertad sindical y la represión de las conductas antisindicales, declarando nulas las conductas empresariales que no respeten los derechos y libertades que la CE reconoce a los trabajadores.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el primer párrafo se establece que a los efectos de lo dispuesto en los arts 6 y 7, el período de cómputo de los resultados electorales será de 3 meses.

En el segundo párrafo se establece que el gobierno dictará las disposiciones que sean necesarias para el desarrollo de lo previsto en los arts 6 y 7, así como en la Disposición Ad 6ª del ET, sin que la capacidad representativa pueda tener una duración inferior a 4 años.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Esta disposición establece que la duración del mandato de los delegados de personal, los miembros del comité de empresa y de quienes formen parte de los órganos de dirección de las Administraciones Públicas será de 4 años, pudiendo ser reelegidos en sucesivos períodos.

### 3. LEY 9/87 de 12 de Junio SOBRE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y RÉGIMEN ELECTORAL A ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (Y MODIFICACIÓN)

Esta ley trata sobre los órganos de representación, las condiciones de trabajo y la participación de los funcionarios públicos.

El art 103.3 CE ya establecía que se debería de regular por ley el ejercicio de la libertad sindical de los funcionarios, así como la Disposición Adicional segunda, párrafo 2º, de la LOLS.

Los Convenios de la OIT, así como los organismos sindicales y los propios funcionarios públicos demandaron que se diera un tratamiento igual a los funcionarios en su derecho de sindicación. Por eso, la LOLS es de aplicación a los funcionarios públicos en lo tocante a libertad sindical, actuación, tutela y representatividad sindical.

Así pues, la ley a la que nos estamos refiriendo, no regula estas materias, sino que se limita a recoger otros aspectos: los órganos de representación, las condiciones de trabajo y la participación de los funcionarios públicos.

Además, la ratificación de los Convenios 154 y 155 de la OIT, también exigían la creación de un texto legal que regulara, de forma semejante a como lo hace el ET para los trabajadores por cuenta ajena, aquello que debe ser de aplicación a los funcionarios públicos.

Conforme a todo esto aparece esta ley, que regula las materias que hemos dicho, independientemente de la capacidad de las CCAA para crear estatutos de la función pública a nivel autonómico.

#### ART 1º LEY 9/87

Establece que esta Ley regula los órganos de representación y participación del personal que presta servicios para la Administración pública en virtud de una relación administrativa o estatutaria.

Además, se incluye al personal de la Administración de Justicia.

#### ART 2º LEY 9/87

Se excluye a:

- miembros de Fuerzas e Institutos Armados de carácter militar
- jueces, magistrados y fiscales
- Cuerpos de Seguridad del Estado (excepto la Policía Local)
- personal laboral al servicio de la Administración.

#### ART 3º LEY 9/87

Se reconoce el derecho de los funcionarios a constituir órganos de representación de sus intereses ante las Administraciones Públicas y otros entes públicos.

#### ART 4º LEY 9/87

Los órganos de representación de los funcionarios públicos serán: los delegados de personal y las Juntas de Personal.

#### ART 5º LEY 9/87

Corresponde a los delegados de personal la representación de los funcionarios públicos en entidades que cuenten con un número de miembros entre 10 y 50. En las siguientes proporciones:

- de 10 a 30 miembros: 1 delegado
- de 31 a 50: 3 delegados, que ejercerán sus funciones mancomunadamente.

Entre 6 y 10 miembros, se podrá elegir a un delegado. (es potestativo)

Las Juntas de Personal se constituirán en Unidades Electorales, siempre que tengan más de 50 miembros.



## ART 7º LEY 9/87

Se constituirá 1 Junta de Personal en cada una de las siguientes Unidades Electorales:

- en la Administración General del Estado: una en cada Ministerio, una en cada organismo autónomo, otra para los servicios centrales de Correos, Telégrafos y Caja Postal, otra en cada entidad de la Seguridad Social y una en cada Universidad
- en la Administración de Justicia: una en cada provincia para el personal al servicio de la Administración de Justicia
- en las CCAA: una en cada provincia
- en los Ayuntamientos: una en cada entidad local.

## ART 8º LEY 9/87

Las Juntas de Personal tienen el número de miembros según la siguiente escala:

- de 50 a 100 funcionarios.....5 representantes
- de 101 a 250.....7 representantes
- de 251 a 500.....11 representantes
- de 501 a 750.....15 representantes
- de 751 a 1000.....19 representantes
- de 1001 en adelante.....+2 por cada 1000 o fracción, hasta un máximo de 75.

Las Juntas elegirán entre sus miembros un presidente y un secretario, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contradecir lo dispuesto en la ley.

## MODIFICACIONES DE LA LEY 9/87

Esta ley, fue la primera que regulo los órganos de representación, condiciones de trabajo y participación de los funcionarios públicos, en los términos del art 3.3 CE.

El importante desarrollo que ha tenido el sindicalismo en la Función Pública desde que se aprobó la Constitución, así como las modificaciones que ha sufrido el régimen jurídico de los funcionarios públicos, han dado lugar ha modificaciones en este texto legal de 1987.

Así, a través de la ley 7/90 se introdujeron modificaciones en lo tocante a negociación colectiva, y a través de la ley 18/94, se introdujeron modificaciones sobre los órganos de representación.

No obstante, para adaptar esta ley a un escenario tan cambiante como la que tratamos, se han introducido nuevas modificaciones recientemente a través de la ley 21/2006.

Por esta ley, se crea una mesa general de negociaciones en la que intervienen las Administraciones del Estado, de las CCAA y de las Entidades Locales y las Organizaciones Sindicales para tratar temas referidos al conjunto de funcionarios de las Administraciones Públicas.

La representación de las Administraciones en esta mesa será unitaria y estará presidida por la Administración General del Estado, mientras que la representación de las Organizaciones Sindicales se distribuirá según los resultados electorales a órganos de representación.

Esta nueva ley, no altera lo establecido por la normativa vigente, ya que, los acuerdos y pactos alcanzados, para tener validez, tendrán que ser aprobados expresamente por cada Administración y la Unidad de Negociación de que se trate.

Finalmente esta ley 21/2006 establece la posibilidad de que los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas puedan establecer o modificar Juntas de Personal en determinados ámbitos que lo requieran.

## **TEMA 6. LA LIBERTAD SINDICAL I**

### **1. LA LIBERTAD SINDICAL**

Los arts 7.1 y 9.2 de la CE aluden a la Libertad Sindical como derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos ya constituidos al ejercicio libre de las actuaciones que la CE les reconoce en defensa de los trabajadores.

Por su parte, el art 28.1 CE reconoce la Libertad Sindical como Derecho Fundamental y Libertad Pública.

La LOLS, por su parte, constituye la regulación legislativa de este Derecho Fundamental y procede a derogar a la anterior LAS, excepto los artículos referidos a las asociaciones empresariales.

### **2. TITULARES DEL DERECHO: ÁMBITO DE SUBJETIVO**

El ámbito subjetivo de la Libertad Sindical, y por tanto, de la LOLS, aparece en el art 28 CE con el genérico de todos (“todos tienen derecho a...”) pero este genérico es precisado por el art 1.1 LOLS cuando enuncia que “todos los trabajadores...”.

De este modo, el ámbito subjetivo de la Libertad Sindical son los trabajadores, pero podemos establecer 4 categorías que conforman el ámbito subjetivo de la Libertad Sindical:

#### **1-TRABAJADORES POR CUENTA AJENA**

La LOLS extiende su ámbito de actuación tanto a los trabajadores por cuenta ajena que tengan un contrato de trabajo como al personal al servicio de las Administraciones Públicas que tenga una relación administrativa o estatutaria.

Además, se incluye también a tres categorías de trabajadores: los trabajadores en paro, los trabajadores en situación de incapacidad temporal y los jubilados, que podrán afiliarse a sindicatos pero no fundarlos, sin perjuicio de su capacidad para fundar asociaciones al amparo de la legislación específica.

Por otra parte, se la LOLS establece unas excepciones dentro de la categoría de funcionarios públicos:

-los miembros de los Institutos y Fuerzas Armadas de Carácter Militar, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el art 28.1 CE.

Se entiende por miembros de las Fuerzas Armadas, los miembros de los tres ejércitos: tierra, mar y aire.

La Guardia Civil, por otra parte, es un instituto armado de carácter militar.

-los jueces, fiscales y magistrados que, mientras dure su actividad, no podrán pertenecer a ningún sindicato, sin perjuicio de su capacidad para fundar asociaciones profesionales como lo son Jueces para la Democracia o la Asociación Profesional de la Magistratura.

-los miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, que si bien tienen derecho a la Libertad Sindical, este está regulado por la legislación específica, por su carácter armado: Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de Marzo de 1986, que atribuye a estos cuerpos carácter civil.

Se entiende como tales: los Cuerpos de Seguridad del Estado (Policía Nacional), de las CCAA (por ejemplo, la Erchancha) y los de las Corporaciones Locales (Policía Municipal) y se les atribuye carácter civil.

#### **2-TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA QUE NO TENGAN EMPLEADOS**

Este grupo, puede afiliarse a un sindicato, aunque no pueden fundarlos, sin perjuicio de su capacidad para fundar asociaciones al amparo de la legislación específica (LGAS).

### 3-SINDICATOS

Para los sindicatos, la Libertad Sindical comprende: el derecho a formar federaciones y confederaciones, el derecho a fundar o afiliarse a organizaciones sindicales internacionales, así como, el derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y formular sus programas de actuación.

### 4-EMPRESARIOS

Aunque tienen reconocido constitucionalmente el derecho sindical, estos no fundan ni forman parte de sindicatos, sino de asociaciones empresariales.

## TEMA 7. LA LIBERTAD SINDICAL II

### 1. EL DERECHO DE SINDICACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

La CE hace un reconocimiento genérico al derecho de sindicación de los funcionarios públicos en el art 53 CE, aunque, el propio texto constitucional, encomienda a la ley la función de establecer las peculiaridades del ejercicio de ese derecho: art 28.1 CE y 103.3 CE.

A lo dicho cabe añadir que la propia LOLS amplía la consideración de trabajadores a aquellos que sean sujetos de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las administraciones públicas.

Al igual que sucede con otros derechos reconocidos por la CE, el derecho de sindicación de los funcionarios públicos tiene límites. Se trata, por una parte, de un límite que deriva de la colisión de este derecho con otros derechos y libertades reconocidas por la CE y, por otro lado, de unos límites inherentes a la propia condición de funcionario, como son: los principios de jerarquía, la subordinación, el buen funcionamiento del servicio o la consecución del interés general preferente en todo servicio público.

Pero conviene distinguir estos límites a los que nos hemos referido de las propias peculiaridades en el ejercicio del derecho de libre sindicación de los funcionarios públicos que sancionan los art 28.1 y 130.3 CE.

Así, la regulación legal de tales peculiaridades se llevará a cabo a través de:

- la LOLS que contiene el desarrollo integral del derecho de libre sindicación
- las leyes o estatutos de la función pública que lleven a cabo los gobiernos autonómicos en desarrollo de lo dispuesto en el art 103.3 CE
- la Ley 9/1987 de Órganos de Representación de los Funcionarios Públicos y Régimen Electoral a Órganos de Representación del Personal al Servicio de la Administración.

## **TEMA 8. LA ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE TRABAJO**

### **1. LA REPRESENTACIÓN UNITARIA Y SINDICAL**

Una de las notas que caracterizan al sindicato es su carácter representativo, dado que la principal de las razones e su existencia es actuar en representación de los intereses profesionales de sus afiliados. Por este motivo, los actos que el sindicato realiza en representación de sus miembros vinculan a todos.

Pero los actos del sindicato pueden ser de dos tipos:

- los actos internos son decisiones adoptadas democráticamente en el seno del propio sindicato que vinculan a sus afiliados
- los actos externos, sin embargo, consisten en pactos o acuerdos que el celebra con los empresarios o con la Administración y estos pueden vincular a trabajadores ajenos al sindicato.

En esto consiste la representación sindical, que sólo puede comprenderse previo análisis de su naturaleza jurídica.

### **2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL**

La naturaleza jurídica de la representación sindical no se encuentra en el derecho privado, dado que no se trata de una representación individual en virtud de la cual un sujeto (el representado) transfiere, en virtud de un contrato civil, a su representante la potestad de realizar actos y negocios en su nombre.

Por el contrario, la representación sindical es una representación colectiva dado que representa los intereses profesionales de un colectivo adquiriendo, por tanto, una consideración similar a la representación política que albergan las Cortes.

Así, podemos diferenciar esta representación sindical regulada normativamente en la LOLS de la representación unitaria, que consiste en la representación de los trabajadores en la empresa y que el profesor Ojeda Aviles define de la siguiente forma: “la representación unitaria es una parte de la estructura democrática industrial en el ámbito de la empresa compuesta por las instancias representativas de todo el personal”.

Las alusiones y el desarrollo normativo de esta representación se sancionan en los siguientes preceptos:

- el art 129.2 CE encomienda a los poderes públicos la tarea de promover y fomentar las formas de participación de los trabajadores en la empresa
- el art 4.1 ET establece como uno de los derechos de los trabajadores, el derecho de participación en la empresa
- el Título II del ET (arts 61 y siguientes) desarrollan la representación unitaria en la empresa, a través de los Órganos de representación unitaria: delegados de personal y comités de empresa.

### **3. LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN UNITARIA**

#### **DELEGADOS DE PERSONAL**

Según el art 62 ET corresponde a los delegados de personal la representación de los trabajadores en la empresa o centros de trabajo que tengan entre 10 y 50 trabajadores, pudiéndose elegir potestativamente un delegado de personal en las empresas o centros de trabajo que tengan entre 6 y 10 trabajadores, si así lo decidiesen por mayoría.

La escala es la siguiente:

-en las empresas de 6 a 10 trabajadores, es potestativa la elección de un delegado de personal

-en las empresas de 10 a 30 trabajadores, se elegirá 1 delegado de personal

-en las empresas de 31 a 49 trabajadores, se elegirá a tres delegados de personal.

Conviene aclarar que, según establece el art 1.5 ET se considerará centro de trabajo toda unidad productiva con organización específica que esté dada de alta como tal, y en la actividad marítima se entiende que el centro de trabajo es el buque y se ubica en la provincia donde radique el puerto base.

Las características de los delegados de personal son las siguientes:

-son órganos que actúan de forma mancomunada

-actúan de forma conjunta de modo que la actuación individual de uno de ellos no vincula a los otros

-tienen las mismas competencias que el comité de empresa

-han de cumplir las normas de sigilo profesional establecidas en el art 65.2 ET

#### COMITÉS DE EMPRESA

El comité de empresa se encuentra regulado en el art 63 ET como un órgano colegiado de representación de los trabajadores en empresas con más de 50 trabajadores, que adopta sus decisiones por un procedimiento regulado jurídicamente y expresa su voluntad a través de un presidente.

En el caso de empresas que tengan más de un centro de trabajo en la misma provincia o en municipios limítrofes y estos no alcancen individualmente los 50 trabajadores, pero en conjunto sí, se constituirá un comité conjunto y si, algunos de estos centros si alcanzan los 50 trabajadores pero otros no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y para los restantes se constituirá uno conjunto.

Por otra parte, el art 63.3 ET establece la posibilidad de que, por convenio colectivo, se acuerde la constitución de un comité intercentros que tendrá un máximo de 13 miembros designados entre los miembros de los comités de cada centro guardando la proporción de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales. Estos comités son de 2º grado y no se les podrán atribuir otras competencias que las que expresamente les conceda el convenio en el que se acordó su creación.

La escala que establece el número de miembros de los comités de empresa aparece en el art 66 ET de la siguiente forma:

Número de trabajadores → → → número de miembros

50-100	5
101-250	9
251-500	13
501-750	17
751-1000	21
+1000 o fracción	+2 (hasta 75)

\*siempre impares

#### REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES NO FIJOS

Antes de la entrada en vigor de la Ley 22/1984, los trabajadores fijos y eventuales tenían representantes distintos con distinta consideración, pero desde la entrada en vigor de esta nueva ley ambos tienen la misma consideración.

A estos efectos, si el tiempo de contratación de los trabajadores temporales supera el año se computarán como fijos, de lo contrario, se calculará la media de los días trabajados en el año inmediatamente anterior a la celebración de las elecciones y, por cada 200 jornadas trabajadas se computará un trabajador más.

Con respecto a los trabajadores fijos discontinuos, el art 72 ET establece que se computarán como fijos.

## CONVOCATORIA PARA LA ELECCIÓN DE REPRESENTANTES

El art 67 ET establece que podrán promover elecciones sindicales:

-las organizaciones sindicales más representativas: 10% o más de representatividad a nivel nacional y 15% o más de representatividad a nivel autonómico

-las organizaciones sindicales que cuenten con una representatividad en la empresa como mínimo del 10%

-los propios trabajadores si lo acuerdan por mayoría, que deberán comunicarlo a la empresa y al SMAC con una antelación de, al menos, 30 días al inicio del proceso electoral.

La duración del mandato será de 4 años prorrogables mientras no se convoque un nuevo proceso electoral.

### 4. OBLIGACIONES Y COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

El art 68 ET reconoce a los delegados de personal y a los comités las mismas competencias y obligaciones, establecidas en los arts 64 y 65 ET respectivamente.

#### OBLIGACIONES (art 65)

Se reconoce al comité de empresa como órgano colegido competente para ejercer cuantas acciones administrativas sean de su competencia y siempre por decisión de sus miembros.

Tiene la obligación de guardar sigilo profesional en todo lo referido a los apartados 1, 2, 3 y 4 del art 64 ET, así como en aquellas materias que la dirección de la empresa indique expresamente que tienen carácter reservado.

Tienen la obligación de informar al personal sobre los asuntos a los que se refieren los apartados 1 y 2 del art 64 ET. En caso de negligencia en el ejercicio de sus funciones o de ineptitud se podrá llegar a la revocación del cargo del comité por una Asamblea convocada, como mínimo, por 1/3 de los electores y que decidirá por mayoría absoluta.

#### COMPETENCIAS (art 64)

Hemos dicho que el comité es el órgano colegiado competente para llevar a cabo cuantas acciones administrativas sean de su competencia y estas se pueden dividir en los siguientes grupos:

##### 1-Derechos de inspección y control

Tienen derecho a vigilar el cumplimiento de la normativa vigente en materia laboral, de Seguridad Social y de empleo, así como de los pactos, acuerdos y convenios de la empresa, pudiendo formular las acciones legales procedentes en su caso.

Igualmente tienen derecho a vigilar el cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en la empresa.

##### 2-Derechos de información

Tienen derecho a recibir, al menos cada tres meses, información sobre la evolución del sector de la empresa, la producción y el empleo.

##### 3-Derechos de opinión y propuesta

Tienen derecho a proponer programas de reestructuración de plantilla, reducciones de jornada, planes de FP...

##### 4-Derechos de veto e impugnación

Derecho a ser informados de todas las sanciones impuestas a los trabajadores por faltas muy grave, así como en todo lo referente a condiciones de trabajo, horarios...

##### 5-Derechos de cogestión

Tienen derecho a participar en la gestión de todas las obras sociales que se realicen en beneficio de los trabajadores y de sus familias



## 6-Derechos de negociación y conflicto

Están legitimados para negociar convenios de empresa y de ámbito inferior, siendo necesario, en todo caso, que ambas partes se reconozcan como interlocutores válidos.

### 5. GARANTÍAS Y PRERROGATIVAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

El empresario tiene la obligación de garantizar, con cargo a su patrimonio, una serie de derechos inherentes al poder de representación legal que ostentan los representantes de los trabajadores. Se trata de:

-Crédito de horas: tienen derecho a disponer de un número determinado de horas para el ejercicio de sus funciones a cargo de la empresa, es decir, horas que serían de trabajo y que no se deducen del salario. El art 68 ET establece ese número de horas en función del tamaño de la empresa o centro de trabajo:

Número de trabajadores → → → → número de horas/mes

hasta 100	15
101-250	20
151-500	30
501-750	35
+751	40

\*no son acumulables mes a mes, salvo que se pacte en Convenio Colectivo

-Local y tablón de anuncios: el art 81 ET establece que en la empresa o centro de trabajo, y siempre que las condiciones lo permitan, se pondrá a disposición del comité un local adecuado donde desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tablones de anuncios

-Libre expresión y comunicación: el art 68 ET establece que los órganos de representación dispondrán de total libertad para expresar sus opiniones en las materias concernientes a su esfera de representación, así como para distribuir publicaciones de interés laboral y social, siempre sin alterar el desarrollo normal del trabajo y previa comunicación a la empresa

-Medios materiales y financieros: aunque el ET no alude a ellos, se entiende que el empresario deberá prestarlos.

### 6. TIPOS DE REPRESENTATIVIDAD

Existen tres tipos de representatividad: plena, limitada y ordinaria.

#### REPRESENTATIVIDAD PLENA

La representatividad plena puede obtenerse por dos vías:

- presentando candidatos a las elecciones de representantes en los órganos de representación de los trabajadores en las empresas y en las administraciones y obteniendo un 10% o más a nivel nacional (6.2 a LOLS) y un 15% o más a nivel autonómico (7.1 a LOLS), adquieren así la condición de sindicatos más representativos
- por adhesión a un sindicato que tenga representatividad plena (6.2 b LOLS y 7.1 b LOLS), por esta vía pueden alcanzar la representatividad plena sindicatos que no tienen implantación manifiesta en ese ámbito.

#### REPRESENTATIVIDAD LIMITADA

Es la representatividad de aquellos sindicatos que, no obteniendo la condición de más representativos a nivel estatal o autonómico, obtengan, en el ámbito territorial o

funcional específico, un 10% o más de los votos en las elecciones a órganos de representación de las empresas o de las administraciones.

#### REPRESENTATIVIDAD ORDINARIA

Es la representatividad que ostentan aquellos sindicatos que quedan fuera de los grados anteriores. La LOLS se refiere expresamente a aquellos que no alcancen un 10% de los votos en su ámbito específico diciendo que carecen de todo tipo de prerrogativas, aunque gozarán de unas competencias mínimas comunes a todas las organizaciones sindicales que aparecen en el art 2.2 LOLS: redactar estatutos y reglamentos, organizar su administración interna, constituir federaciones y confederaciones, ni ser suspendidos ni diluidos, salvo por resolución judicial y ejercer la actuación sindical.

El ET no reconoce a estos sindicatos la capacidad para negociar conflictos colectivos, aunque una sentencia del TC de 1985 si se la reconoce.

## TEMA 9. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA I

### 1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: CONCEPTO Y TIPOS

Según establece el Convenio 154 OIT, la negociación colectiva son cuantas negociaciones tienen lugar entre un empleado, grupo de empleadores o agrupación empresarial, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por la otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo o de regular las relaciones entre trabajadores y empresarios.

Por tanto, la negociación colectiva forma parte de la libertad sindical, en cuanto que se trata de un derecho colectivo de los sindicatos al libre ejercicio de sus actividades de cara a la defensa y promoción de los intereses que le son propios.

Existen dos tipos principales de negociación colectiva:

-la negociación estática: es propia de los países continentales europeos y se caracteriza porque las partes entran en negociación de forma circunstancial o periódica y una vez obtenido el acuerdo no se vuelven a reunir hasta que finalice la vigencia del convenio o, si este no tiene límite, hasta que las circunstancias lo motiven

-la negociación dinámica: es propia de Gran Bretaña y se basa en la existencia de unas instituciones de carácter permanente que se encargan de adaptar los pactos a las nuevas circunstancias, de esta forma, la vigencia del convenio no tiene importancia porque las comisiones paritarias actualizan las cláusulas a través de una negociación continua y directa.

### 2. EL CONVENIO COLECTIVO

#### 2.1 CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA

##### CONCEPTO OIT Y CARACTERÍSTICAS

La Recomendación 91 OIT define el convenio como: todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de empleo y sueldo, celebrado entre un empleador o grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por la otra, una o varias organizaciones de representantes de los trabajadores o, en ausencia de tales, un grupo de representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados por los trabajadores de acuerdo con la legislación nacional.

De acuerdo con esta definición, podemos extraer que las características del convenio son:

- es un contrato entre dos partes
- es un contrato colectivo en el que las partes, o al menos una, son colectivas
- generalmente está dotado de eficacia normativa
- se trata de una institución esencialmente laboral que se rige por el Derecho del Trabajo
- su contenido y su finalidad es regular las condiciones de trabajo.

##### NATURALEZA JURÍDICA: TESIS Y CONCEPTO ET

Respecto a la tradicional polémica de si la naturaleza del Convenio Colectivo es contractual o normativa existen las siguientes tesis:

- tesis contractual: sus partidarios defienden que el convenio colectivo es un contrato de derecho privado, concebido como acto creador de relaciones jurídicas
- tesis normativa: los que la mantienen no ven en el convenio más que una norma administrativa equiparable a cualquier otra actuación reglamentaria de la administración
- tesis dualista: esta tesis plantea el convenio como una síntesis entre contrato y norma: el convenio es una norma de origen contractual.

Por su parte, el ET, en el art 82, modificado en 2005, entiende el convenio como el resultado de la negociación entre trabajadores y empresarios, que constituye la expresión del acuerdo adoptado por estas en virtud de su autonomía colectiva, y mediante el cual se regulan las condiciones de trabajo y la paz laboral. Se establece, además, que los convenios amparados por el ET (estatutarios) obligan a todos dentro de su ámbito de actuación y durante su período de vigencia.

## 2.2 EFICACIA JURÍDICA

### LEGITIMACIÓN

La legitimación es la aptitud específica de los sujetos con capacidad para convenir e intervenir en la negociación colectiva. La legitimación va más allá de la propia representación, ya que los sujetos legitimados afectan, con su actuación, a la esfera jurídica de otros.

El art 87 ET establece quienes son los sujetos legitimados para negociar un convenio colectivo así:

-En los convenios de empresa o de ámbito inferior, estará legitimado el Comité de Empresa y, en su caso, los delegados de personal o las representaciones sindicales si las hubiera. En los convenios que afecten al total de la plantilla, será necesario que las representaciones sindicales en su conjunto sumen la mayoría de los miembros del comité y, en todo caso, las partes deberán reconocerse como interlocutores válidos.

-En los convenios de ámbito superior estarán legitimados los sindicatos más representativos a nivel estatal y autonómico, así como los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10% de los miembros del comité de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional del convenio.

Por parte la parte empresarial, en los convenios de ámbito superior estarán legitimadas las asociaciones empresariales que cuenten como mínimo con el 10% de los empresarios en el ámbito funcional y geográfico del convenio.

-Estarán legitimados además, en el ámbito estatal, los sindicatos de Comunidad Autónoma que cuenten como mínimo con el 15% de los miembros del comité o delegados de personal, así como, las asociaciones empresariales que cuenten como mínimo con el 15% de los empresarios.

Además, todo sindicato, federación o confederación sindical y toda asociación empresarial que esté legitimada según lo establecido en las líneas anteriores, lo estará también para formar parte de la Comisión Negociadora.

### PERFECCIÓN Y EFICACIA

Los Convenios Colectivos, para conseguir perfección y eficacia deberán seguir los siguientes pasos:

1-remisión a la autoridad laboral, según lo dispuesto en el art 90.2 ET, en los 15 días siguientes a su firma y solamente a efectos de su registro

2-una vez remitido a la autoridad laboral esta procederá a su examen con el fin de determinar si cumple todos los requisitos y si se adecua o no al ordenamiento jurídico (control de legalidad)

3-inscripción del Convenio en la oficina correspondiente (SMAC)

4-depósito del Convenio, previamente registrado, en el SMAC

5-publicación del Convenio en el Boletín Oficial Correspondiente, tarea que corresponde realizar a la oficina pública correspondiente en un plazo de 10 días desde la fecha de presentación en el Registro de Entrada

6-la publicación del Convenio supone la presunción iuris tantum, salvo prueba en contrario, de su legalidad, se entiende por tanto, que el convenio cumple los requisitos legales para ser, desde ese momento, una norma de obligado cumplimiento. En caso de que tras el proceso negociador no se obtuviera un acuerdo, el Convenio anterior, ya denunciado, mantendrá vigente su contenido normativo pero no sus elementos obligacionales.

#### INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

A la hora de interpretar una parte o un artículo de un Convenio pueden surgir dudas y, a efectos de solucionar estas controversias, el sistema actual es el resultado de una evolución.

El legislador de 1958 había elaborado un modelo dual fuertemente marcado por el intervencionismo de la autoridad laboral: a esta le correspondía la función de interpretar el Convenio, con carácter general, dejando para los jueces la función de solucionar los casos concretos, y quedando excluidas las partes en el proceso interpretativo.

En el año 1973, la Ley de Convenios Colectivos introduce en el sistema de interpretación a las Comisiones Paritarias, aunque la interpretación de los Convenios, sigue correspondiendo, con carácter general a la autoridad laboral.

Pero ya en 1980, el ET desarrolla plenamente un sistema de interpretación, también dual en el que cobra mayor importancia la autonomía de la voluntad de las partes, así, el art 91 ET establece:

-por una parte un modelo judicial, en tanto que corresponde, con carácter general a la jurisdicción competente (la social), la aplicación e interpretación del Convenio

-y por otra, un modelo contractual, ya que este conocimiento jurisdiccional ha de hacerse con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las Comisiones Paritarias.

Además, se podrán establecer en el Convenio, procedimientos como la mediación y el arbitraje para resolver las controversias que surjan en la interpretación y aplicación del mismo.

#### CONSTITUCIÓN DE LAS COMISIONES NEGOCIADORAS

Una vez constituida la Comisión Negociadora se inicia el proceso negociador y se establece un calendario para llevar a cabo el proceso negociador. Durante este proceso las partes deliberarán y adoptarán los acuerdos siempre por voto favorable de la mayoría de cada una de las partes (quórum).

Las partes pueden solicitar en cualquier momento la intervención de un mediador y también pueden acudir acompañadas de un asesor.

Además de la obligación de negociar, las partes tienen la obligación de hacerlo con buena fe, es decir, con la intención de llegar a un acuerdo razonable y, en caso de haber violencia o daño para las cosas o para las personas, la negociación quedaría suspendida.

#### CONCLUSIÓN DEL PROCESO NEGOCIADOR

El proceso negociador puede concluir de dos formas:

-si se llega a un acuerdo, este se plasmará por escrito y así, el Convenio se remitirá a la autoridad laboral competente en plazo de 15 días desde su firma que será la encargada de enviarlo a la oficina correspondiente (SMAC) y al Boletín oficial correspondiente para su publicación.

En caso de que la autoridad laboral considerara que el Convenio vulnera la legalidad, se dirigirá a la jurisdicción social para que se proceda a subsanar las posibles irregularidades.

-si, por el contrario, no se llegara a un acuerdo, nos encontraremos ante una situación de conflicto colectivo y, si existe Convenio Colectivo anterior será necesario separar su contenido en los dos incisos que diferencia el art 82.2 ET: contenido normativo

(condiciones e trabajo y producción) y cláusulas obligacionales (obligaciones que tienen como finalidad mantener la paz social).

Así, el contenido normativo se mantendrá vigente y, por el contrario, las cláusulas obligacionales no.