

UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO

Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Asignatura anual que se imparte en el Segundo Curso de la Diplomatura en Relaciones Laborales, de acuerdo con el Plan de Estudios vigente (reformado en el año 1997).

Curso Académico 2001 – 2002

Programa

I. Proceso histórico de formación del derecho sindical.

Lección 1. El Derecho sindical y el sindicato

- 1.– El Derecho sindical y las relaciones colectivas de trabajo.
- 2.– Autonomía colectiva e interés colectivo.
- 3.– El sistema constitucional de relaciones sindicales.
- 4.– El sindicato y su función constitucional: actividad económica y política.

Lección 2. Formación histórica del sindicalismo español

- 1.– Movimiento obrero y sindicalismo.
- 2.– Las relaciones Estado–sindicato.
- 3.– Nacional–sindicalismo y Organización sindical en el Estado franquista.
- 4.– La reconstrucción del movimiento sindical. Transición política y "reforma sindical".
- 5.– El sindicalismo español actual: el sistema de pluralidad sindical.

II. Los sujetos colectivos

Lección 3.

- 1.– Los sujetos colectivos.
- 2.– El sindicato: concepto y clases.
- 3.– Las asociaciones u organizaciones empresariales: marco constitucional.
- 4.– El sindicalismo internacional.

III. El derecho de libertad sindical

Lección 4. Titularidad del derecho de libertad sindical

- 1.- La titularidad de la libertad sindical: trabajadores y sindicatos.
- 2.- La libertad sindical de los funcionarios públicos.
- 3.- El régimen de asociación profesional de jueces, magistrados y fiscales.
- 4.- La sindicación de los funcionarios de policía .
- 5.- Exclusiones de la titularidad: funcionarios de las fuerzas armadas e institutos asimilados.

Lección 5. El contenido de la libertad sindical

- 1.- El contenido de la libertad sindical: planos individual y colectivo.
- 2.- Constitución y funcionamiento del sindicato: fundación e impugnación judicial de estatutos.
- 3.- El derecho de afiliación. La libertad sindical negativa.
- 4.- El derecho de acción sindical de los trabajadores.
- 5.- La libertad sindical colectiva y los derechos de los sindicatos.
- 6.- El planteamiento de conflictos individuales y colectivos y la actuación procesal del sindicato.

Lección 6. Representación y representatividad

- 1.- Representación y representatividad sindical.
- 2.- La mayor representatividad sindical: afiliación sindical y audiencia electoral.
- 3.- Facultades que comporta la mayor representatividad.
- 4.- Sindicatos más representativos a nivel de Estado.
- 5.- Sindicatos más representativos a nivel de Comunidades Autónomas.
- 6.- Sindicatos más representativos en un ámbito específico.
- 7.- El patrimonio sindical.
- 8.- El sistema de responsabilidad jurídica de los sindicatos.

Lección 7. La tutela de la libertad sindical

- 1.- Las conductas antisindicales.
- 2.- El proceso de tutela de la libertad sindical: la vía judicial ordinaria y la vía constitucional.
- 3.- Consecuencias de la violación de la libertad sindical.

Lección 8. Organización de los trabajadores en el centro de trabajo.

- 1.- Representación unitaria de los trabajadores en la empresa:
 - a) El modelo normativo del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Delegados de personal y Comités de empresa: funciones y garantías.
 - c) El procedimiento de elección de los representantes unitarios. Reclamaciones en materia electoral. El arbitraje.
- 2.- La representación especializada de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- 3.- La representación sindical en la empresa:
 - a) Secciones sindicales: Tipos y funciones.
 - b) Delegados sindicales: Competencias y garantías.
- 4.- Derecho de reunión en los lugares de trabajo: la asamblea de los trabajadores.
- 5.- La representación de los funcionarios públicos.
 - a) Delegados y Juntas de personal.
 - b) Competencias y garantías.
 - c) Procedimiento electoral.

IV. La negociación colectiva.

Lección 9. El Convenio Colectivo (1)

- 1.- La negociación colectiva y los convenios colectivos:
 - a) Concepto de negociación colectiva.
 - b) Concepto de convenio colectivo.
 - c) Convenio colectivo y norma jurídica.
- 2.- Los diferentes tipos de convenio colectivo:
 - a) El convenio colectivo regulado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - b) El convenio colectivo extraestatutario.
 - c) Los acuerdos de empresa.
 - d) Los acuerdos marco.
- 3.- La negociación colectiva de los funcionarios públicos: pactos y acuerdos colectivos.

Lección 10. El convenio colectivo (2). El convenio estatutario.

1.- Unidades de negociación y ámbitos de aplicación del convenio:

- a) Concepto y determinación de las unidades de negociación.
- b) Ámbito funcional y territorial del convenio.
- c) Acuerdos de adhesión y actos de extensión.
- d) Concurrencia de convenios.

2.- Sujetos del convenio:

- a) Agentes negociadores.
- b) Legitimación para convenir.

Lección 11. Procedimiento de negociación del convenio

1.- El procedimiento de negociación:

- a) Iniciativa y obligación de negociar.
- b) Constitución de la Comisión negociadora.
- c) Adopción de acuerdos.
- d) Registro, depósito y publicación.

2.- Contenido del Convenio:

- a) Materias objeto del convenio y contenido mínimo.
- b) Las cláusulas del convenio y sus tipos.
- c) Límites al contenido del convenio: respeto a las leyes y autonomía individual.

3.- Aplicación, interpretación e impugnación del convenio.

- a) Vigencia, revisión y denuncia del convenio.
- b) Comisión paritaria e interpretación del convenio.

Lección 12. La impugnación judicial del convenio colectivo.

1.- Impugnación judicial del convenio colectivo.

2.- Impugnación de oficio del convenio estatutario por la autoridad laboral.

3.- Impugnación "directa" del convenio a través del proceso de conflictos colectivos.

Lección 13. La concertación y el diálogo sociales.

1.- La concertación social

a) Concepto

b) La concertación social a partir de la transición política

c) La crisis económica de los noventa, la convergencia europea y la reforma laboral de 1994–1995.

d) Último ciclo de concertación social (1996–1999).

2.- La institucionalización de la concertación social: El Consejo Económico y Social. Los Consejos de Relaciones Laborales y Económicos y Sociales de las Comunidades Autónomas.

3.- Diálogo Social y Negociación Colectiva en la Unión Europea.

V. Relaciones de conflicto

Lección 14. El conflicto colectivo

1.- El conflicto social.

2.- El conflicto colectivo de trabajo: concepto y clases.

3.- Las medidas de conflicto colectivo.

4.- La formalización del conflicto colectivo y los procedimientos de composición.

5.- La regulación de los conflictos colectivos:

a) El procedimiento de conflicto colectivo: iniciación, tramitación terminación.

b) La comunicación administrativa al órgano judicial y el proceso de conflictos colectivos.

Lección 15. El derecho de huelga (1)

1.- La huelga: concepto y función del derecho de huelga.

2.- El Estado ante la huelga:

a) Modelos normativos.

b) Evolución histórica de la huelga en España.

3.- El derecho constitucional de huelga:

a) Titularidad del derecho de huelga.

b) El contenido del derecho de huelga.

c) Ejercicio del derecho: convocatoria, adhesión y pactos de fin de huelga.

- d) Servicios de mantenimiento durante el proceso de huelga.
- e) Efectos del ejercicio del derecho de huelga.
- f) La ilegalidad de la huelga. Huelgas abusivas.

Lección 16. El derecho de huelga (2)

- 1.- Los límites del derecho de huelga.
- 2.- El mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
 - a) Concepto y determinación de servicios esenciales.
 - b) El mantenimiento de los servicios esenciales.
 - c) La instancia decisoria: la autoridad gubernativa.
 - d) Las garantías precisas para el mantenimiento de los servicios esenciales: el establecimiento de servicios mínimos.
- 3.- La declaración de los estados de excepción y de sitio.
- 4.- Otros límites derivados de la colisión entre derechos.

Lección 17. El cierre patronal

- 1.- Concepto y clases.
- 2.- La constitucionalidad del cierre patronal.
- 3.- Supuestos legales.

I. Proceso histórico de formación del derecho sindical.

Lección 1. El Derecho sindical y el sindicato.

- 1.- El Derecho sindical y las relaciones colectivas de trabajo.
- 2.- Autonomía colectiva e interés colectivo.
- 3.- El sistema constitucional de relaciones sindicales.
- 4.- El sindicato y su función constitucional: actividad económica y política.

1.1.- El Derecho sindical y las relaciones colectivas de trabajo.

El sindicato es la institución que defiende los intereses de los trabajadores. No es la única que lo hace, pueden existir otras instituciones con este cometido.

El Derecho Sindical es el sector del ordenamiento jurídico desde el que se **regulan las relaciones colectivas de trabajo**, las relaciones entre sindicatos u otras organizaciones colectivas de representación de trabajadores

y otros sujetos (empresarios, asociaciones de empresarios, administración pública, ...). En definitiva, es el sector del ordenamiento jurídico desde el que se regulan las relaciones sindicales.

La relación de intercambio de salario por trabajo tiene desde sus primeros momentos históricos una perspectiva colectiva. Aparecen desde ese momento fenómenos colectivos (coaliciones obreras, huelgas, ...).

El Derecho Sindical tiene tres bloques diferenciados de materias:

- 1.- Los sujetos colectivos (se analiza pormenorizadamente todo lo que concierne a cada sujeto colectivo).
- 2.- La negociación colectiva.
- 3.- Las relaciones de conflicto colectivo.

Estos tres bloques de materias se suelen llamar "los tres centros de imputación normativa". Esto quiere decir, desde un punto de vista material, localizar las grandes cuestiones que requieren normas jurídicas.

Dentro del Derecho Sindical, y en relación con los tres bloques de materias anteriores, podemos hablar de:

- 1.- **Derecho de los sujetos colectivos.**– Derecho objetivo, donde se regulan los sujetos colectivos. Dentro de éste Derecho tiene especial relevancia la libertad sindical, puesto que es a partir del reconocimiento constitucional de la libertad sindical que surge el derecho a crear sujetos colectivos.
- 2.- **Derecho de la negociación colectiva.**– Conjunto de normas jurídicas (derecho objetivo) con el que se pretende regular la negociación colectiva. No es lo mismo que el derecho subjetivo constitucional a la negociación colectiva (art. 37.1 CE). Dentro del Derecho a la negociación colectiva aparece el convenio colectivo, producto de la negociación colectiva.
- 3.- **Derecho de los conflictos colectivos.**– Analizamos especialmente la huelga. El profesor Sala Franco los denomina: La Organización obrera y Patronal; y Acción obrera y Patronal.

1.1.1.- Evolución del sindicalismo.

Hasta los años 70, el sindicalismo se va a caracterizar por una óptica **contractualista** (modelo tradicional de relaciones sindicales). Consiste en que el sindicato se contempla como agente contractual (actúa para la mejora de las condiciones de trabajo, de los contratos de trabajo). Por lo tanto, el sindicato actuaba a nivel colectivo como lo hace el trabajador en su contrato.

A partir de los 70, en la llamada "edad de oro", la cual dura hasta principios de los 80, aparece el **modelo dinámico** de relaciones sindicales, consistente en que el sindicato va a adquirir protagonismo político, aunque en sentido jurídico, puesto que el sindicato no es un sujeto político. Este cambio de los años 70 se produce porque el sindicato comienza a relacionarse con sujetos políticos, a raíz de los graves problemas económicos de la época, donde se **requiere por primera vez** la opinión de los sindicatos. Además, hasta los años 70 la negociación colectiva era un mero proceso contractual, y es a partir de estos años cuando los convenios colectivos se convierten en una norma jurídica. Por consiguiente, los sindicatos intervienen en un proceso creador de una norma jurídica. Por último, en estos años, en los conflictos colectivos, la huelga se va a admitir plenamente. Hasta entonces la huelga era para reclamar mejoras de las condiciones de trabajo. A partir de los 70 se usará para muchas más cosas.

'La edad de oro' finaliza a comienzos de los 80 debido a la crisis económica de comienzos de estos años (aumento de paro, libre competencia ...), cambiándose, dentro del mismo modelo económico, a un modelo influenciado por esta crisis. Se comienzan a cambiar las líneas anteriores de actuación sindicales. Los

sindicatos empiezan entonces a buscar pactos para mantener la empresa, permitiendo disminuciones salariales, etc. Surgen entonces:

- **La legislación pactada.**– Los dirigentes sindicales pactan con el Gobierno, por ejemplo, un proyecto de ley.
- **Grandes acuerdos de concertación social.**– Se pactan, por ejemplo, moderaciones salariales firmadas por sindicatos.

A pesar de la crisis económica de los 80, permanece la función integradora del Derecho del Trabajo, como resolutor de conflictos entre trabajadores y empresarios.

Además de la crisis económica, también aparece la escasez de trabajadores en ciertos ámbitos, influyendo esto en las formas de actuación de los sindicatos, ya que el trabajador pasa ahora a controlar el trabajo, debido a esa escasez.

1.1.2.– Baja efectividad de las normas sindicales.

En muchos casos, en las relaciones colectivas de trabajo (sindicales) se prescinde de la ley, sin ser ello ilegal. Se hacen cosas no prohibidas pero tampoco previstas, incluso, a veces, se transgrede la ley sin muchas dificultades, debido a que no existen mecanismos eficaces que aseguren el cumplimiento de la ley.

1.2.– Autonomía colectiva e interés colectivo.

Santoró–Passarelli es el primero que utiliza la dualidad de **autonomía colectiva** e **interés colectivo**.

• **Interés colectivo.**

- 1.– Es el interés de una pluralidad de personas respecto de un bien idóneo, para satisfacer una necesidad común.
- 2.– No es una suma de intereses individuales, sino su combinación.
- 3.– Es diferente del interés individual, de tal forma que debe prevalecer el interés colectivo.
- 4.– No debe confundirse con el **interés general** de toda colectividad.

- **Autonomía colectiva.**" Es un poder que tienen ciertos grupos sociales para defender su interés colectivo.

Umberto Romagnolli y Tarrello." No niegan el planteamiento de Passarelli sino que intentan aclarar algunos aspectos de su planteamiento.

- 1.– Parece que Passarelli separa el interés individual y el colectivo. Estos autores señalan que muchas veces se lesiona el interés colectivo del trabajador afectando a la relación individual de trabajo.
- 2.– Hay derechos individuales que no se pueden concebir sin una perspectiva colectiva, como sería la huelga, que es un derecho de cada trabajador pero que se convoca unitaria y colectivamente.
- 3.– Esa prevalencia del interés colectivo sobre el individual no está nada claro, porque al final, a cada trabajador lo que le interesa es resolver su problema individual.

El profesor Palomeque López." Plantea un enfoque diferente. Parte de la autonomía colectiva y no del interés

colectivo; esto es porque es más jurídico el concepto de autonomía colectiva que el de interés colectivo. El profesor Palomeque estructura la autonomía colectiva en cuatro facetas:

1.- Autonomía institucional. Es lo mismo que poder de autoorganización o posibilidad de crear su estructura interna.

2.- Autonomía normativa. Es el poder para resolver los problemas o intereses colectivos con autonomía, dictando normas para ello. Como ejemplo citamos al convenio colectivo.

3.- Autonomía representativa. Poder para defender los intereses de los trabajadores de forma autónoma. Independencia para definir las líneas de actuación.

4.- Autotutela colectiva. Poder de defensa de los intereses del grupo. Poder autónomo para adoptar medidas de autotutela, adoptando medidas como la huelga.

1.3.- El sistema constitucional de relaciones sindicales.

La Constitución Española del 78 (CE) tiene contenidos de diferente naturaleza, pero lo que a nosotros nos interesa es su contenido sindical.

Antes de la CE el sistema de relaciones colectivas de trabajo se definía con dos palabras, **autoritario** (el Estado impone la solución) y **heteroconfigurado** (resuelto por alguien ajeno al conflicto), esto es, la relación individual de trabajo (contrato) existe, pero en el plano colectivo no hay nada, no hay sindicatos, ni representantes de los trabajadores, ni huelgas, etc.

Con la CE las cosas cambian y se instauran una serie de puntos:

1.- Se acepta una concepción dialéctica de las relaciones laborales. Se reconoce el conflicto laboral y hay que resolverlo dialogando.

- Se reconoce el conflicto estructural entre empresario y trabajador.
- Es necesario dialogar para resolver el conflicto.
- Se reconocen diversos sujetos colectivos en la propia CE: **Art. 7.** *Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales [...].* (Forma parte de las señas de identidad del Estado, sin indicar nada concreto). **Art. 28.1.** *Todos tienen derecho a sindicarse libremente [...].* (Reconocimiento de la libertad sindical de manera concreta). **Art. 22.1.** *Se reconoce el derecho de asociación.* (Cualquier tipo de asociación).
- A estos preceptos constitucionales debemos añadir lo que va hacer el Estatuto de los Trabajadores del 80 (ET), que es la creación de los representantes unitarios de empresa, es decir, los delegados de personal y el comité de empresa. Esto se refiere a la existencia o creación de sujetos colectivos partiendo desde la CE.
- También desde la CE, a estos sujetos colectivos, se les dota o se les reconocen unos medios de actuación: **Art. 28.2** *Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. [...].* **Art. 28.1.** *Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las fuerzas o institutos armados o a los demás cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un*

sindicato. (Hace referencia a ciertos medios de actuación). Art. 37.2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. [...].

2.- Implantación de un sistema en el que la autonomía colectiva es pieza clave.

3.- Que el sistema no sea autoritario y heteroconfigurado no quiere decir que el Estado se desentienda." Les competen dos misiones:

- Definir el marco normativo necesario para que los sujetos colectivos puedan actuar, se organicen, etc., es decir, crear leyes que faciliten el ejercicio de los derechos reconocidos.
- Función de promoción de los derechos y libertades en juego.

1.4.- El sindicato y su función constitucional: actividad económica y política.

En el debate sobre el papel que deben desempeñar los sindicatos según la CE, hay dos tendencias: si deben ceñirse a funciones estrictamente laborales, o si pueden dedicarse a funciones de otra naturaleza, a funciones políticas.

A favor de que el sindicato se ciña a actividades exclusivamente laborales:

- **Art. 6.** Los **partidos políticos** expresan el pluralismo político, concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular y son instrumento fundamental para la participación política. [...]. (No nombran a los sindicatos). **Art. 7.** Los **sindicatos de trabajadores** y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. [...]. (Al definir aquí a los sindicatos los excluye del art. 6. diferenciándolos así de los partidos políticos.)
- **Art. 7.** Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los **intereses económicos y sociales** que les son propios. [...]. (Interpretado de manera restrictiva: se matiza que no defienden intereses políticos, sino económicos y sociales.)
- Históricamente, la creación de un partido político obrero. Porque los sindicatos en si mismos no realizaban actividades políticas, para ello necesitan crear partidos.

A favor de que el sindicato se dedique a actividades más amplias:

- **Art. 6.** Los **partidos políticos** expresan el pluralismo político, concurren a la formación y manifestación de la voluntad popular y **son instrumento fundamental** para la participación política. [...]. (Si a los partidos políticos los define como el instrumento fundamental quiere decir que existen otros instrumentos que no son fundamentales. Aquí cabrían los sindicatos.)
- **Art. 7.** Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los **intereses económicos y sociales** que les son propios. [...]. (Interpretados de manera amplia. Según el profesor Sala Franco intereses sociales son: política económica, vivienda, política fiscal, transportes y enseñanza.)
- **Art. 127.1.** Los jueces y magistrados así como los fiscales, mientras se hallen en activo, no podrán desempeñar otros cargos públicos, **ni pertenecer a partidos políticos o sindicatos**. La ley establecerá el sistema y modalidades de **asociación profesional** de los jueces, magistrados y fiscales. [...]. (No pueden pertenecer a sindicatos pero sí a asociaciones profesionales; entonces se interpreta que los sindicatos son algo más que una asociación profesional.)

- **Art. 131.2** *El gobierno elaborará los **proyectos de planificación**, de acuerdo con las previsiones que le sean suministradas por las comunidades autónomas y el **asesoramiento y colaboración de los sindicatos** y otras organizaciones profesionales, empresariales y económicas.[...] (Se habla de la participación de los sindicatos en los proyectos de planificación económica.)*
- Convenio OIT nº 87 (9/7/48). **Art. 10.** *En el presente convenio el término organización significa toda organización de trabajadores o empleadores que tengan por objeto **fomentar y defender los intereses** de los trabajadores. (Los sindicatos defienden los **intereses** (en general) de los trabajadores.)*

Lección 2. Formación histórica del sindicalismo español.

- 1.- Movimiento obrero y sindicalismo.
- 2.- Las relaciones Estado-sindicato.
- 3.- Nacional-sindicalismo y Organización sindical en el Estado franquista.
- 4.- La reconstrucción del movimiento sindical. Transición política y "reforma sindical".
- 5.- El sindicalismo español actual: el sistema de pluralidad sindical.

2.1.- Movimiento obrero y sindicalismo.

El movimiento obrero aparece cuando se unen tres elementos importantes:

- Existencia de la **clase obrera** a partir de las relaciones de producción capitalista.
- La toma de **conciencia** de la condición obrera, conciencia de clase.
- Toma de **consciencia adicional**: la situación precaria que padecen y, además, que carecen de medios o mecanismos legales para defenderse.

Para Palomeque López movimiento obrero es «la serie de instituciones en que se agrupan los trabajadores y todos aquellos que optan por militar a su lado, conscientes unos y otros de su solidaridad, y de la unidad que para ellos tiene organizarse a fin de precisar sus objetivos comunes y de perseguir su organización»

El movimiento obrero funciona en un principio de manera rudimentaria, para paulatinamente ir perfeccionándose con el tiempo:

Primera fase." Se habla de acciones obreras espontáneas y desordenadas.

- **Ludismo** o antimaquinismo, consiste en culpar a las máquinas de la situación de los trabajadores, realizando acciones violentas de sabotaje y destrucción de las mismas.
- **Mutualismo**, que eran sociedades de socorros mutuos para atender a necesidades comunes.
- **Cooperativismo**, que da lugar a sociedades cooperativas de consumo, como alternativa a la empresa, porque llega un momento en que los trabajadores se asocian para un autoconsumo colectivo.

Segunda fase." Acciones obreras mejor organizadas. Utilizan, por un aparte, los partidos políticos obreros, y por otra surgen los sindicatos.

2.2.- Las relaciones Estado-sindicato.

Hablar de las relaciones Estado-sindicato es lo mismo que hablar de las relaciones ordenamiento jurídico y sindicatos.

Se habla de varias fases:

- **Prohibición del sindicato.** " Es una época en la que impera el Estado Liberal (nada entre el individuo y el Estado), por lo que no pueden existir entes colectivos intermedios.
- **Tolerancia.** " Se levanta la prohibición pero no están expresamente reconocidos. No tenían personalidad jurídica, se determinaba la existencia o no de sindicatos, con total arbitrariedad al no existir normas de referencia, en función de si su carácter era violento o no.
- **Reconocimiento jurídico.** " Por fin la ley reconoce la posibilidad de crear sindicatos, además, llega un momento en que las propias constituciones reconocen ese derecho, es decir, se constitucionaliza el derecho a crear sindicatos.

En España la primera Constitución que hace referencia a la creación de sindicatos es la de 1931, las de 1869 y 1876 hablan de asociaciones.

1840. " Se tiene constancia del primer sindicato, la Sociedad Mutua de Protección de los Trabajadores del Algodón.

1879. " Aparece el PSOE.

1888. " Se crea el primer sindicato autentico, la UGT (Unión General de Trabajadores), que aglutina a más de cuarenta sociedades sindicales minoritarias.

1910. " Aparece la CNT (Confederación Nacional del Trabajo), un sindicato anarquista. Sus acciones son muy violentas.

Década de los 20. " Aparecen los sindicatos falsos o amarillos, que son sindicatos que se plantean la defensa de los intereses de los trabajadores pero con intervención empresarial. Los componen los sindicatos libres y los sindicatos católicos.

1911. " Aparece, dentro del marco de los sindicatos católicos, el ELA-STV (Solidaridad de Trabajadores Vascos).

1923-31. " Dictadura de Primo de Rivera. Hay una persecución al CNT, dada su violencia. En cambio hay una concesión de beneficios a la UGT, incluso dirigentes de este sindicato ocupan puestos políticos.

1931-36/39. " La UGT cobra más fuerza. En esta época UGT y PSOE tienen una colaboración muy estrecha. El partido comunista intenta crear la Confederación General del Trabajo Unitario, que es un sindicato próximo al partido comunista.

1936/39-77. " Se prohíben los sindicatos y los partidos políticos, que no se legalizarán hasta 1977.

2.3.- Nacional-sindicalismo y Organización sindical en el Estado franquista.

El nacional-sindicalismo es el movimiento sindical patrocinado por las autoridades franquistas.

Se prohíben los sindicatos y los partidos políticos, y se acoge el nacional-sindicalismo.

Este movimiento surge realmente en la Segunda República, y consiste en un movimiento totalitario, antimarxista y fascista. Lo que pretende defender es que no hay libertad sindical, porque el Estado tiene un organigrama sindical que se encarga de resolver los problemas colectivos.

1931." Aparecen las Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista (JONS).

1934." JONS se une a la Falange Española, se une un sindicato y un partido político.

1938." Se aprueba el Fuero del Trabajo (Primera Ley Fundamental), en el que se acoge el nacional-sindicalismo, con lo cual se habla ya de un sindicato vertical español.

1940." Se crea la OSE, la Organización Sindical Española (sindicato vertical).

A partir de los años 40 el franquismo se caracteriza por el carácter evolutivo de la administración franquista, esto quiere decir que se produce cierta apertura. Esto afecta a la OSE, que se irá modernizando y democratizando. En esta época el Estado monopoliza la producción normativa sindical (los convenios colectivos son desarrollados por el Estado), creando las Reglamentaciones de Trabajo.

2.4.– La reconstrucción del movimiento sindical. Transición política y "reforma sindical".

El movimiento sindical se empieza a reconstruir desde el comienzo de la dictadura, pero desde la clandestinidad.

A lo largo de los años 40 se sabe que ciertas huelgas que se produjeron en España, fueron convocadas por dirigentes en el extranjero, sobre todo de UGT.

En los años 50 aparece una nueva forma de organización sindical, son las llamadas Comisiones Obreras. Cuando se crean **no son sindicatos**, son una especie de movimientos obreros organizados, con una precaria estructura organizativa, una mínima organización y un coordinador de comisiones obreras, pero no se asemejan a un sindicato.

A lo largo de los años 60 estas Comisiones van poco a poco haciéndose notar y se empiezan a crear con carácter permanente.

En 1975 se crea la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, que se crearía como sindicato.

En 1976 hay un intento de unificación global, se crea la Coordinadora de Organizaciones Sindicales, que tendrá una muy corta vida (unos pocos meses). En este mismo año comienza lo que se llamó la **reforma sindical**, que consiste en la desmantelación de la OSE por un decreto de 1976 y se aprueba la ley 19/1977 de 1 de abril, con la cual vuelve a ser posible, en España, crear sindicatos dentro de la ley.

2.5.– El sindicalismo español actual: el sistema de pluralidad Sindical.

El art. 28.1 reconoce la libertad sindical, que abre la puerta del pluralismo sindical. En la España actual hay un pluralismo sindical. Esto no está impuesto por la CE, ella sólo admite la creación de sindicatos.

En la práctica se han creado varios sindicatos. Pero esta pluralidad se ha convertido en un **sistema de concentración sindical**, es decir, unos sindicatos van a tener mayor poder que otros.

Hablamos de **concentración sindical** o **bisindicalismo**, es decir, esa inicial pluralidad sindical ha dado lugar a un sistema en el que sólo dos sindicatos son muchísimo más importantes que los otros, estos dos sindicatos son UGT y CCOO. Hay, por supuesto, más sindicatos que también son representativos como Unión Sindical Obrera (USO); Sindicato de trabajadores Vascos (ELA – STV); Sindicatos de Funcionarios: Confederación de Sindicatos Independientes de Funcionarios (CSIF).

Por otra parte, **la unidad sindical** también tiene sus beneficios, de entrada porque la unión hace la fuerza, esto

es contradictorio con lo anterior, y es por esto que el Estado propicia la Concertación Sindical. Al margen la unidad sindical fortalece al sindicalismo. Una disgregación excesiva del sindicalismo es negativa.

La unidad sindical deberá ser siempre producto de la voluntad de los sindicatos, y puede ser de dos tipos:

- **Unidad orgánica de carácter permanente**, por ejemplo en el año '76 en España se creó Coordinadora de Organizaciones Sindicales.
- **Unidad puntual para situaciones concretas**, es decir, suele suceder que el gobierno y los dos sindicatos importantes firman un acuerdo, los dos sindicatos se reúnen e intentan llevar una posición común para ir a pactar con el gobierno.

Otro factor a tener en cuenta es la organización territorial del Estado. Las CC.AA son espacios políticos paralelos al Estado, en una situación jerárquica inferior, pero que son propicios para fomentar una mayor pluralidad y restar importancia, en sus respectivos territorios, a los sindicatos estatales. Existen sindicatos muy importantes en algunas CCAA; en el País Vasco: LAB y ELA – STV. En Galicia INTG (Internacional Nacional de Trabajadores Gallegos). En Canarias FSOE (Federación de Sindicatos Obreros Canarios: SOC), CANC (Confederación Autónoma Nacionalista Canaria), que con otros sindicatos forman la Intersindical Canaria. En Cataluña curiosamente no hay sindicato catalán similar al del País Vasco.

Problemas del sindicalismo actual:

- El problema esencial es el de la **bajísima (ridícula) afiliación sindical**, desde el punto de vista financiero es bastante preocupante porque se mantienen gracias a las subvenciones públicas.
- **Participación en entes públicos**, algunos sindicales tienen derecho a estar presente en algunos entes públicos, aunque no llevan a cabo una participación decisiva.
- **Problemas económicos** dada la baja afiliación. En algunos momentos se ha llegado a no poder pagar alquileres de inmuebles, tener que despedir a los abogados del sindicato, etc.
- **Desconexión** entre la cúpula sindical y los trabajadores de la base.
- La **eficacia personal general del convenio estatutario**, hay convenios que son de aplicación a todos los trabajadores de la unidad de negociación, inclusive, a todos los trabajadores que no están afiliados al sindicato que lo ha negociado. Este sistema puede parecer positivo de entrada porque no hay desigualdades en la empresa, pero este no incentiva la afiliación, porque al final el trabajador no afiliado tendrá lo mismo que el trabajador afiliado. En otros Estados como Francia e Italia no existe este sistema, ya que sólo se aplica a los trabajadores de los sindicatos firmantes, es decir, no hay eficacia personal general.
- **Disputa entre sindicatos**. En el Acuerdo Económico y Social del '84 firmaron: Gobierno, COE y UGT (falta CCOO). Acto seguido se retoma la unidad sindical y de hecho la huelga del 14/12/88 fue seguida por UGT y CCOO, en torno al 92 hay un enfrentamiento entre UGT y CCOO por el tema de representantes de personal.

El profesor Ojeda Avilés plantea la desmovilización Sindical desde el año '80.

- **No hay** trabajadores con **formación sindical**, no se refiere a su formación académica sino a no tener talante.
- La **eficacia personal general** es uno de los culpables de la baja afiliación.
- En el '95 se apresura a decir que la situación se encaminaba hacia un sindicalismo descentralizado. Ej.: Acuerdos de Concertación Social no se firma ninguno a nivel estatal, sino a nivel de CCAA (el profesor Ojeda se ha equivocado en esta afirmación).

El profesor Molero Manglano:

- Plantea la **afiliación** como un problema grave.
- Incide en como a **afectado a la nueva economía**. No sólo a la crisis económica, sino también la **tercialización** de la economía, esto es, que prima el sector servicios. El trabajador es usuario de esos servicios, por lo que no considera necesario exigir o reclamar más, (educación, sanidad, etc.)
- Sensación de que se ha **conseguido todo**, en el s. XIX teníamos dos acciones que intentaban remediar la situación catastrófica en que se vivía, movimiento obrero y leyes obreras.
- **Supranacionalización** de las cosas en la economía (empresa internacional) ha implicado un desdibujamiento del sindicalismo.

El profesor Palomeque retoma la discusión entre lo político y lo sindical. Dice que en la actualidad la diferencia entre los partidos políticos y los sindicatos, no son los objetivos perseguidos, sino que se persigue es representar a la totalidad del grupo social en el que pretenden actuar.

II. Los sujetos colectivos

Lección 3.

- 1.- Los sujetos colectivos.
- 2.- El sindicato: concepto y clases.
- 3.- Las asociaciones u organizaciones empresariales: marco constitucional.
- 4.- El sindicalismo internacional.

3.1.- Los sujetos colectivos.

Un sujeto colectivo es:

- Un sujeto titular de los poderes de la autonomía colectiva
- Son personas privadas que intervienen directamente en la organización en masa de las relaciones industriales.

Este segundo concepto hace referencia a sujetos colectivos, personas que pueden ser físicas o jurídicas, pero siempre de naturaleza privada. Un sindicato podrá ejercer funciones públicas pero no quiere decir que sean sujetos jurídicos / públicos.

Sólo los sujetos de carácter público tienen poder o potestades administrativas. La Administración Pública interviene en las relaciones colectivas de trabajo, pero no es un sujeto colectivo. Esto es porque tiene la obligación de velar por el cumplimiento de la legalidad. Esto se dice desde un punto de vista teológico, atendiendo a la finalidad de la organización de las relaciones colectivas de trabajo.

Se puede deducir de esto que hay sujetos que se llaman sindicatos pero **no** son sujetos colectivos. Ej: sindicatos de estudiantes, serían más bien asociaciones de estudiantes.

A los sujetos colectivos les será indiferente la ideología que defiendan.

3.1.1.- Clases de sujetos colectivos.

1.- La asamblea de trabajadores. Es el primero que aparece históricamente. Toda asamblea de trabajadores supone siempre un ejemplo de **democracia directa**, no por medio de representantes sino por las

personas que integran ese colectivo.

2.- Las coaliciones." Son las que, históricamente, aparecen en segundo lugar. Son organizaciones temporales de trabajadores que se creaban para atender a una necesidad concreta, al alcanzar ese fin la coalición desaparece. La asamblea es aún menos temporal que la coalición. Por ser de carácter temporal han tenido una organización más o menos precaria. En los últimos años se asiste a la reaparición, en algunos sectores, de las coaliciones que desaparecieron en el s XIX (conectado esto a la crisis extrema del sindicalismo). A estas comisiones recientes se les suelen denominar **comités de bases o plataformas sindicales**.

3.- Sindicatos." Aparecen en una fase más avanzada respecto a las anteriores como **organizaciones permanentes** de trabajadores. Este aparece como el sujeto colectivo más perfecto e idóneo aún hoy.

4.- La sección sindical." En una empresa los trabajadores que están afiliados a un sindicato, se organizan dentro de la empresa y forman un organismo llamado **sección sindical**, con lo cual el sindicato actúa dentro de la empresa. Cada vez es más frecuente que hayan tensiones entre sindicatos y sección sindical, porque los sindicatos quieren que sigan las directrices del propio sindicato y los trabajadores discrepan de ellas.

5.- Comité de empresa." Es un **órgano de representación** de todos los trabajadores de una empresa. En la CE los comités de empresa no aparecen de forma expresa. Cuidado con entender que dentro de la libertad sindical aparezca el derecho a crear un comité de empresa.

6.- Los delegados de personal." En España es lo mismo que el comité de empresa, pero para empresas de plantilla pequeña o mediana, es decir, esto no implica afirmar que el delegado de personal representa a todos los trabajadores. En otros estados no es así y existen delegados de personal para colectivos concretos de trabajadores.

El delegado de personal puede ser una o tres personas. Si son tres es un sujeto colectivo, pero cuando sea uno es un sujeto colectivo porque representa a un conjunto de trabajadores.

7.- El empresario individual." Hay que considerarlo como sujeto colectivo de trabajo, frente a la asociación de empresarios o patronales. Puede ser persona física o persona jurídica. El empresario individual, como persona física, es considerado un sujeto colectivo de trabajo, ya que va a generar actuaciones colectivas como la firma de convenios.

8.- Las asociaciones de empresarios o patronales." Es un colectivo de empresarios que van a actuar en las relaciones colectivas de trabajo. Estas se crean como mera respuesta al sindicalismo con fines defensivos. Si bien, en la actualidad aparece una amplitud progresiva de los foros donde aparece la asociación de empresarios.

En Francia y en Italia se denominan sindicatos de empresarios. En España se intentó acoger el sistema hace algunos años. (LO de Libertad Sindical. Disposición Derogatoria y artículos: 28.1, 7 CE y 3.1 Cc.

3.2.- El sindicato: concepto y clases.

Para el profesor Palomeque sindicato es una organización permanente de trabajadores asalariados para la representación y defensa de sus intereses frente al empresario y sus organizaciones y, eventualmente, frente a los de cualquier otro sujeto público o privado.

Analizando la definición nos encontramos con:

a) Trabajadores asalariados." Nos referimos a los trabajadores asalariados, a los trabajadores por cuenta ajena, funcionarios públicos, trabajadores por cuenta propia o autónomos. (LO de Libertad Sindical art. 3).

Precisamente por esto, la Organización Sindical Española (época franquista) nunca fue un sindicato.

b) Para la representación y defensa de sus intereses frente a sus adversarios." Concretamente en el art. 7 CE se define la finalidad de los sindicatos, **Art. 7. Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. [...]**. Esta finalidad hace que no se pierda de vista que **siempre** el conflicto industrial va a tener un componente estructural y siempre habrá un colectivo de trabajadores cuyos intereses van a tener que ser defendidos, aunque en los últimos tiempos puede parecer que los intereses de los trabajadores ya no necesitan ser defendidos.

A pesar de ello, siempre va a ser necesario la defensa de los intereses generales de los trabajadores, como ya apuntábamos antes, ya que la mayor satisfacción de uno de los grupos, trabajadores o empresarios, constituye la menor satisfacción del otro.

Por último, señalar que, en relación con la finalidad de los sindicatos, los amarillos no son auténticos sindicatos.

El sindicato, como organización permanente, es el que desde hace décadas se ha consolidado como fórmula sindical. A principios de siglo se consideraba sindicato a todo lo que fuera reivindicación de los trabajadores, por ejemplo una asamblea. Sin embargo, en la actualidad sólo se considera sindicato a la organización permanente.

El profesor Sala Franco define al sindicato como asociación de relevancia constitucional. Quizás sea una forma de definir el papel más o menos difuso (a la hora de definir sus posibilidades) de los sindicatos en la actualidad. Sin embargo, aunque el sindicato no pertenece al Poder Legislativo, si que fácticamente puede acabar legislando, puede influir en lo que se va a legislar, utilizando los medios de presión que maneja. Si nos olvidamos estrictamente de lo que dice la ley, en toda sociedad democrática moderna sucede que desde las organizaciones sindicales se llega a presionar al Gobierno para que presente proyectos de ley afines a los intereses de los sindicatos.

Hay que tener en cuenta que esto es así, parece clarísima la relevancia constitucional del sindicato. A esto es a lo que se refiere el profesor Sala Franco, a que está llamado el sindicato a desempeñar esos papeles, más por el propio devenir de los acontecimientos, que porque la constitución se le encomiende.

Por otro lado, en la definición de Sala Franco, no debemos interpretar el término asociación de forma estricta. Esta asociación sindical se debe crear siempre al amparo del art. 28.1 CE. Sin embargo, a efectos generales si se podrá crear una asociación de trabajadores mediante el art. 22.1 CE, sólo que no podrá actuar con las funciones que la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical otorga a las asociaciones sindicales creadas al amparo del art. 28.1 CE.

3.2.1.- Clases de sindicato.

A) Clasificación en función de su ideología.

A finales del s. XIX existen tres posibilidades de clasificación:

- **Sindicatos tradeunionistas."** Su nombre viene de Trade Union Congress, que hace referencia a organizaciones sindicales inglesas, las cuales desde mitad del s. XIX estaban consolidadas en Inglaterra. Eran de carácter **reformista** (aceptan el sistema establecido, y dentro de él pretenden satisfacer las necesidades de los trabajadores). Son poco revolucionarios, no violentos y legalistas (dentro de la ley intentan satisfacer las necesidades de los trabajadores).

- **Anarcosindicalismo.** " Sindicatos de tendencia anarquista. Son todo lo contrario de los tradeunionistas. Aparecen paralelamente a los anteriores. En España surge con la CNT (1910) y en Francia con la CGT (el cual continua teniendo bastante influencia en la actualidad).
- **Sindicalismo marxista.** " Surge sobre todo en Italia.

En España la tendencia fue la existencia de sindicatos de las tres ideologías. En la actualidad existen sindicatos **reformistas o de integración** y el llamado **sindicalismo de clase**, el cual implica la pretensión de sustituir el sistema, de forma pacífica, en todos sus conceptos, pero, y este es el matiz diferenciador, se aceptan las armas o medios que el propio sistema reconoce (el ordenamiento jurídico).

Así tenemos a UGT y CCOO que dicen, es sus estatutos, ser sindicatos de clases. Sin embargo, en la práctica no parecen serlo. CNT, CSIF, etc., son reformistas, son sindicatos minoritarios, los llamados sindicatos independientes.

B) Clasificación en función de la organización.

- **Sindicatos por oficios.** " Representan a trabajadores de una misma profesión (pilotos (SEPLA))
- **Sindicatos de industria.** " Son los mayoritarios. Tratan de defender los intereses de todos los trabajadores (todas las profesiones) de un sector productivo.

3.3.– Las asociaciones u organizaciones empresariales: marco constitucional

Son otras asociaciones representativas de intereses económicos y sociales, al igual que los sindicatos (según el art. 7 CE), pero que entran dentro del marco legal del art. 22 CE. Sin embargo, no tienen la trascendencia de las asociaciones obreras (sindicatos).

Estas asociaciones no tienen conciencia de clase, la cual si tienen los sindicatos en torno al obrero. Es un asociacionismo de respuesta, no tienen la necesidad de organizarse sino que tienden al individualismo. Se asocian sólo porque frente a ellos tienen un bando organizado.

Jurídicamente, tanto las asociaciones empresariales como los sindicatos, en el sentido amplio de la palabra, son asociaciones, aunque los sindicatos son asociaciones ex art. 28.1 CE y las asociaciones empresariales pertenecen al art. 22 CE.

Según el profesor Ojeda Avilés, el asociacionismo empresarial presenta, entre otras, dos grandes contradicciones, las cuales son tener gran poder económico y una afiliación bajísima.

3.3.1.– Evolución de la negociación colectiva.

Por otro lado, a medida que ha pasado el tiempo ha ido cambiando la visión empresarial acerca de la negociación colectiva:

1.– Primeramente prohibían negociar con sindicatos, o sea, fuera de la empresa, aunque dentro de ella si se podía hacer (con los representantes de los trabajadores no con los sindicatos). Esto era así cuando los sindicatos ya estaban consolidados. Su razonamiento era que dentro de la empresa si negociaban con los representantes de sus trabajadores pero que nadie de fuera de la empresa tenía que imponerles ninguna negociación.

2.– Con el paso de los años no sólo aceptan la negociación supraempresarial con sindicatos sino que les preocupa muchísimo que no se llegue a acuerdos colectivos, ya que ello puede ser una fuente de conflictos.

Sin embargo, con su firma, tienen casi la completa certeza de evitar estos conflictos.

En el año 1977 los empresarios estaban representados en la Organización Sindical Española (sindicato vertical), siendo en éste año cuando se aprueba la Ley 19/77 de 1 de abril sobre regulación del derecho de Asociación Sindical (no confundir con el RD Ley 17/77, el cual sólo está en vigor en materia de huelga y conflictos colectivos), estando España en plena transición política y siendo los gobernantes franquistas, que ocupaban transitoriamente sus puestos, los que proceden a ésta aprobación. Es una ley mediocre en la que el único dato positivo fue el de la legalización de los sindicatos. Esta ley rige en la actualidad, aunque sólo para las asociaciones empresariales (para los sindicatos rige la Ley Orgánica 11/85 de Libertad Sindical).

El art. 3 de la Ley 19/77 se perfila lo más esencial administrativamente referido a las asociaciones empresariales: deben tener unos estatutos, los cuales tienen que cumplir unos requisitos mínimos establecidos en el art. 1.4 de la mencionada ley; los estatutos deben presentarse ante una oficina pública, adquiriendo personalidad jurídica a los 20 días de su depósito; si la administración considera que existe alguna irregularidad en los estatutos tendrá que recurrir a la autoridad judicial competente (juzgado) para su impugnación, no pudiendo rechazarlos.

Por su parte, el art. 5 de la citada ley establece que sólo se podrán disolver las asociaciones empresariales mediante resolución judicial.

En 1977 y al amparo de esta ley se crea la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), resultado de la unión de tres organizaciones empresariales existentes anteriormente. La CEOE tiene unos órganos ejecutivos y otros asamblearios, así como un Secretario General. También tienen sedes regionales en cada CC.AA., siendo característico que tenga también, a nivel regional o nacional o en ambos casos, las llamadas Federaciones de Rama o Sector, siendo de las más nombradas Confemetal (sector del metal) y CEPYME (Confederación Española de las Pequeñas y Medianas Empresas).

Podemos observar que éste tipo de asociacionismo empresarial tiene carácter unitario. Al margen de las Federaciones de Rama pero dentro de la CEOE, existen unas secciones llamadas Círculos de Empresarios, aunque son de carácter fundamentalmente culturales y científicas.

3.3.2.- Asociacionismo empresarial en Europa.

Existe una organización a nivel europeo que se llama Unión de Confederaciones de Industria y de Empleadores de Europa (UNICE), donde se integran las grandes asociaciones empresariales de los países de la Unión Europea. Esta organización para el tratamiento de los problemas laborales a nivel europeo aparece con bastante frecuencia en el panorama negociador en la Europa de la Unión. Suele entrar en colisión con su homónimo sindical Confederación Sindical Europea (CES), aunque en el año 91 llegaron a ciertos acuerdos. Esta confrontación, según el profesor Ojeda, se produce porque la UNICE tiende siempre a descentralizar, mientras la CES pretende todo lo contrario, tiende a centralizar.

3.3.3.- Problema de la patronal del sector público.

Esta patronal no existe en España. Para explicarlo habría que remontarse al final de la 2ª Guerra Mundial y fuera de España, sobre todo en Francia, Alemania e Italia. El germen de esta patronal está en la nacionalización, en estos países, de los sectores esenciales (electricidad, agua, etc.) dando lugar a importantes empresas en Europa (agrupando a miles de trabajadores), de grandes dimensiones y de carácter público. Debido a ello, a finales de los años 40 y en la década de los 50, en cada uno de los países anteriores se va a constituir una patronal del sector público, es decir, se crea una asociación sólo de empresarios públicos. El tema parece contradictorio, ya que si por una parte en esa época parecía razonable desde el punto de vista del empresario puesto que estamos hablando de miles de trabajadores con los mismos problemas y parecía necesario la creación de un organismo propio que atendiera esas necesidades, por otra parte ¿para qué crear

esa patronal del sector público? ¿no podía intervenir directamente el Gobierno, los entes públicos?

Con el tiempo estas patronales no decaen sino que se van consolidando, creándose a nivel europeo el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública (CEEP), cuya finalidad es dar sus puntos de vistas sobre las empresas públicas europeas.

España se ha planteado aglutinar en un solo organismo (una patronal) al sector público tradicional (administración pública: sus trabajadores son los funcionarios y el personal laboral contratado). En realidad lo que sería es una serie de representantes permanentes de los entes públicos involucrados. Una asociación representativa de los entes públicos, para actuar como administraciones para ciertos problemas laborales.

3.4.– El sindicalismo internacional.

Existen ciertas organizaciones sindicales a nivel internacional, más que organizaciones sindicales con personalidad propia, son federaciones internacionales de sindicatos, de forma especial en el marco comunitario o de la Unión Europea.

En general los últimos logros sindicales, desde esta perspectiva supranacional, fueron en el s. XIX, que fue donde tuvo transcendencia la actuación internacional. Desde entonces no parece que haya habido un momento decisivo de ese comportamiento internacional.

En los últimos años parece que vuelve a tomar fuerza ese movimiento internacional, hablándose de negociación colectiva europea. Se habla incluso de representantes de trabajadores a nivel europeo. Hay empresas multinacionales europeas que hacen necesario este planteamiento.

En el s. XIX este sindicalismo a nivel internacional se plasma en dos acontecimientos muy señalados, estos son:

1864." En Londres se celebra la I Internacional. Es lo mismo que hablar de una asociación internacional. En este año en cada Estado del entorno europeo, excepto en España, hay sindicatos consolidados. Llegado el momento deciden reunirse a nivel mundial celebrando internacionales obreras. Se plantean defender los intereses de los trabajadores con un marcado carácter político.

1889." En París se celebra la II Internacional.

Estas dos primeras Internacionales sirvieron para aunar esfuerzos y esta coordinación a nivel mundial sirvió para conseguir ciertos logros.

Cosa distinta ocurre con la III y IV Internacional de principios del s. XX, ya con muy poca transcendencia.

A principios del s. XX comienza a haber tendencias sindicales, sin ese marcado carácter político, que comienzan a mermar bastante los logros que se pudieron obtener con las Internacionales obreras.

3.4.1.– Organizaciones sindicales que se crean a principios del s. XX.

1913." Federación Sindical Internacional (F.S.I).

1920." Internacional Sindical Roja (I.S.R)

1919." Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (C.I.S.C).

1945." En París se va a crear la Federación Sindical Mundial (FSM). En ella se van a integrar los sindicatos

de países del Este, (con economías socialista, marxista o comunista.) Por esta razón el sindicato norteamericano más importante (AFL) no se afilió a esta Federación Sindical Mundial (F.S.M).

1949." En Londres aparece una segunda organización: La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (C.I.O.S.L). Muchos sindicatos que al principio se habían federado en la F.S.M, la abandonarán para federarse en ésta.

1968." La Confederación Mundial del Trabajo (CMT). Hasta entonces operaba la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos, que a partir de ahora se integrará en la C.M.T.

Estas tres organizaciones son las que existen en la actualidad.

- **Federación Sindical Mundial."** La nota más relevante respecto a la Federación Sindical Mundial (F.S.M) es que está, y cada vez en mayor medida, sumida en una crisis. Esta crisis se debe a la desaparición del comunismo a partir de la desintegración de la Unión Soviética. Los sindicatos de estos países parece que van perdiendo su identidad propia. En 1991 el sindicato ruso V.K.P. abandona la Federación Sindical Mundial (F.S.M), lo que a empeorado su situación de crisis. En esta federación no hay ningún sindicato español.
- **Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres."** En cambio la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (C.I.O.S.L) ha experimentado un auge en los últimos años, aumentando su número de afiliaciones. En cuanto a España U.G.T forma parte de esta confederación, así como el ELA – STV; pero no está presente CC.OO. (se le ha negado la afiliación repetidamente)
- **Confederación Mundial del Trabajo."** La Confederación Mundial del Trabajo (C.M.T) aglutina la mayor parte de sindicatos de Sudamérica y Africa. En ella están presentes el ELA – STV y la Unión Sindical Obrera (USO).

3.4.2.– La relevancia actual del sindicalismo internacional.

Las distintas organizaciones se reúnen de forma periódica, pero sin saberse la influencia real en cada Estado. Cada vez con mayor frecuencia se oye hablar de trabajadores a nivel internacional o mundial.

En 1973 se crea en Bruselas la Confederación Europea de Sindicatos (C.E.S). Está teniendo una transcendencia clara. En general se encuentran sindicatos europeos de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (C.I.O.S.L). Hay sindicatos de todas las ideologías, incluso hay un sindicato comunista italiano (C.G.I.L), que fue admitido sin ningún problema. Sindicatos españoles encontramos U.G.T desde 1973, CC.OO desde 1990 y el ELA – STV.

De forma más concreta se encuentran dos tipos de organismos:

- Comités sindicales por sectores productivos.
- Consejo Interregional para tratar problemas de trabajadores de distintas zonas productivas que abarcan a distintos Estados, como es el caso de Lorena – Alsacia.

Esta Confederación Europea de Sindicatos tiene importancia porque es desde aquí donde se está organizando una negociación colectiva europea, aunque en realidad nunca hay habido una negociación colectiva a nivel europeo; de lo que se habla es de **diálogo social** europeo. También están teniendo éxito los representantes de trabajadores de empresas europeas en las relaciones colectivas de trabajo. Incluso los empresarios europeos los aceptan como interlocutores.

En otros casos no se sabe quienes son los empresarios, con lo cual los representantes no saben con quien han de negociar. Como ejemplo el consorcio Airbus, que es una agrupación europea de interés económico. No es una sociedad, ni una corporación. No es un ente con personalidad propia.

III. El derecho de libertad sindical

Lección 4. Titularidad del derecho de libertad sindical

- 1.- La titularidad de la libertad sindical: trabajadores y sindicatos.
- 2.- La libertad sindical de los funcionarios públicos.
- 3.- El régimen de asociación profesional de jueces, magistrados y fiscales.
- 4.- La sindicación de los funcionarios de policía .
- 5.- Exclusiones de la titularidad: funcionarios de las fuerzas armadas e institutos asimilados.

4.1.- La titularidad de la libertad sindical: trabajadores y sindicatos.

Dentro del Título I de la Constitución encontramos los derechos fundamentales. Dentro de ellos, en el Art. 28.1 se reconoce el derecho a la libertad sindical.

Art. 28.1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

Desglosando este artículo podemos establecer cuatro tipos de titularidad de libertad sindical

	Plena	
	Excluida	En materia de contenido, de tener o no tener algo
28.1	Limitada	
	Plena, con peculiaridades pero sin limitaciones	Desde el punto de vista del modo de ejercitar un derecho, no esta limitado.

En realidad la titularidad plena pero con peculiaridades no es un cuarto tipo de titularidad, sino una variación de la titularidad plena.

Junto a este artículo habrá que tener en cuenta el Art. 53.1 y el Art.81.1 (CE).

Art. 53.1. Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo II del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Solo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161.1.a.

Art. 81.1. Son leyes orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, las que aprueben los Estatutos de Autonomía y el régimen electoral general y las demás previstas en la Constitución.

Hay una remisión importante en este artículo al legislador y a la ley. Por lo tanto habrá que buscar la ley que desarrolla este derecho: la LO de Libertad Sindical 11/1985 de 2 de agosto.

Hasta ese momento este derecho estuvo regulado por la Ley 19/1977 de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical.

Era indispensable que una ley orgánica regulara el derecho de sindicación y que regulara la titularidad de quien iba a ser titular de la libertad sindical. Como en todos los derechos subjetivos habrá que plantearse quienes pueden ser titulares de ese derecho.

La LO de Libertad Sindical excluye a los miembros de las Fuerzas Armadas y a los miembros de las Fuerzas de Seguridad del Estado de carácter militar (Guardia Civil).

4.1.1.- Titulares de la libertad sindical

Los artículos 1 y 3 de la LO 11/1985 de 2 de agosto nos darán una idea más clara del término todos del artículo 28.1 de la Constitución.

Art. 1.1. *Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.*

1.2. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.

Art. 3.1. *No obstante lo dispuesto en el artículo 1.2, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.*

En resumen podemos decir que pueden sindicarse:

1.- Los trabajadores por cuenta ajena. "Son los vinculados por contrato de trabajo. Son todos los trabajadores convencionales en sentido amplio. A efectos de la Ley 11/1985 se consideran trabajadores por cuenta ajena a los funcionarios públicos.

a) El Art. 3 de la LO habla de trabajadores desempleados, jubilados e incapacitados, que también tienen libertad sindical. Estos trabajadores pueden afiliarse a un sindicato. Lo que no pueden hacer es crear un sindicato sólo de ese colectivo o condición; pero sí podrían tener una asociación común para la defensa de sus intereses propios.

b) Los trabajadores extranjeros, exceptuando a los trabajadores comunitarios tienen los mismos derechos que los españoles. La LO 7/1985 (ya derogada) de derechos de los extranjeros en España en su Art. 10 reconocía el derecho a **afiliarse** al igual que el derecho a la huelga. No podían crear un sindicato propio, pero sí son titulares del derecho a sindicación. En la actualidad esta ley está derogada por la LO 4/2000 de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que es la que está en vigor. En su Art. 11 dice que tendrán **derecho a sindicarse libremente**. Con esta nueva ley pueden afiliarse libremente, tienen libertad de sindicación; pero la posibilidad de un sindicato exclusivo no está nada clara. Al hablarse de sindicación se abre la posibilidad a crear sindicatos.

La profesora Ramos Quintana afirma, en un primer momento, que es posible que un colectivo de trabajadores extranjeros pueda crear un sindicato para la defensa de sus intereses.

c) Los trabajadores civiles que prestan sus servicios en establecimientos militares, el personal civil no – funcionario (personal laboral) de las Fuerzas Armadas. Según la Disposición Adicional Tercera de la LOLS 11/1985 *El derecho reconocido en el apartado d) del numero 1, artículo 2, no podrá ser ejercitado en el interior de los establecimientos militares. Art. 2.1, d) El derecho a la actividad sindical.*

El tema no se plantea desde la titularidad de la libertad sindical, sino desde el punto de vista del ejercicio de esa libertad sindical. Tienen libertad sindical pero fuera de los acuartelamientos.

Esta limitación de la actividad sindical dentro de los establecimientos sindicales son; primero, por la llamada **neutralidad de las Fuerzas Armadas**; y segundo, por la función que desempeñan las Fuerzas Armadas, deben garantizar la seguridad nacional, por lo que interesa que su funcionamiento interno no se vea comprometido o alterado por actividades sindicales.

2.- Trabajadores autónomos. Sucede lo mismo que con los trabajadores no actuales, (jubilados parados, incapacitados) a efectos de la libertad sindical. **Art. 3 LOLS** *No obstante lo dispuesto en el artículo 1.2, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica.*

Es decir, pueden afiliarse a un sindicato o crear una asociación, pero no pueden crear un sindicato para ellos solos.

El trabajador autónomo que tiene trabajadores a su servicio es un empresario.

3.- El sindicato entendido como colectivo. **Art. 28.1 CE** [...] *La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.*

4. 2.- La libertad sindical de los funcionarios públicos.

El tema de los funcionarios públicos es tan peculiar que tiene que ser analizado de forma separada. Ya vimos que dentro de los trabajadores por cuenta ajena se incluyen a los funcionarios públicos, pero ahora lo vamos a estudiar desde otro punto de vista.

Art. 28.1. CE. *Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. [...]*

Los funcionarios públicos tienen libertad sindical pero regulando sus peculiaridades. La situación de los funcionarios públicos, está más cerca de la libertad sindical plena que de la exclusión o de la limitación. Los funcionarios públicos, en sentido genérico, tienen libertad sindical con peculiaridades, pero algunos funcionarios quedan fuera de este grupo general, estos son los militares, policías y jueces, los cuales tienen un tratamiento propio.

Analicemos las características de los funcionarios públicos.

1.- Las peculiaridades." Que no son limitaciones, son peculiares modos de ejercer ciertos derechos, por el sujeto para el que se trabaja.

Por ejemplo, la libertad sindical tiene unos contenidos esenciales (conflicto colectivo, huelga, negociación colectiva). Los trabajadores tienen, por tanto, negociación colectiva. El matiz está en lo siguiente: también existe la negociación colectiva de los funcionarios públicos, la diferencia aparece en el procedimiento o en el modo de ejercer ese derecho. Tienen negociación colectiva pero el calendario de negociación es fijo, esto no es una limitación, porque tienen ese derecho, pero por necesidades de la Administración la negociación se realizará con peculiaridades.

2.- La constitución ordena que la ley regule esas peculiaridades." El problema es que ley tenía que regular esas peculiaridades.

Primero veremos la explicación tradicional. Las leyes que podían regular esas peculiaridades, en potencia, eran dos; primero la LOLS 11/1985, pero que al final no reguló nada al respecto; la segunda ley podría ser una ley que regulara el régimen jurídico de los funcionarios públicos, esa ley fue la ley 30/1984 de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, regula el nuevo régimen jurídico para los funcionarios, pero no regula nada sobre la libertad sindical.

Por esto, en el año 87 aparece una ley que regulará la libertad sindical de los funcionarios públicos; es la ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas; LORAP, modificada por la ley 7/1990, de 19 de julio.

Ahora veremos la interpretación del profesor de la asignatura.

Lo que sucede no es que aparezca la LOLS en 1985 desarrollando la libertad sindical de los trabajadores y que luego aparezca en 1987 la LORAP regulando la libertad sindical de los funcionarios públicos.

Lo que ocurre es que el art. 28.1 se ve desarrollado por la LOLS de 1985, tanto para los trabajadores como para los funcionarios, como indica el art. 1.2. *A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas.*

Es una ley que no regula de manera detallada la libertad sindical, sino que regula aspectos instrumentales. Lo que sucede es que los contenidos concretos estaban regulados, para los trabajadores por el Estatuto de los Trabajadores de 1980, mientras que los funcionarios no tenían nada. Este vacío lo cubrió la LORAP de 1987.

		Estatuto de los Trabajadores 1980
28.1	LOLS 11/1985 que es para trabajadores y funcionarios.	LORAP 9/1987

4.3.- El régimen de asociación profesional de Jueces, Magistrados y Fiscales.

Se trata de un colectivo específico de funcionarios públicos que ocupan una situación diferente a la del resto de los funcionarios públicos.

Art. 28.1. (CE) *Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las fuerzas o institutos armados o a los demás cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. [...]* No aparece referencia alguna a los Jueces, Magistrados y Fiscales, y podría pensarse que se les aplica lo mismo que a los demás

funcionarios, pero el artículo 127.1 (CE), establece un matiz diferencial.

Art. 127.1. Los jueces y magistrados así como los fiscales, mientras se hallen en activo, no podrán desempeñar otros cargos públicos, ni pertenecer a partidos políticos o sindicatos. La ley establecerá el sistema y modalidades de asociación profesional de los jueces, magistrados y fiscales. [...]

LOLS art. 1.4 De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo.

LO 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. **Art. 401** De acuerdo con lo establecido en el artículo 127 de la Constitución, se reconoce el derecho de libre asociación profesional de Jueces y Magistrados, que se ejercerá de acuerdo con las reglas siguientes:

1.ª Las asociaciones de Jueces y Magistrados tendrán personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

2.ª Podrán tener como fines lícitos la defensa de los intereses profesionales de sus miembros en todos los aspectos y la realización de actividades encaminadas al servicio de la Justicia en general. **No podrán llevar a cabo actividades políticas ni tener vinculaciones con partidos políticos o sindicatos.**

3.ª Las asociaciones de Jueces y Magistrados **deberán tener ámbito nacional**, sin perjuicio de la existencia de secciones cuyo ámbito coincida con el de un Tribunal Superior de Justicia. (Esto es porque el Poder Judicial es uno de los tres poderes del estado. Las CC.AA. no tienen competencias en justicia)

4.ª Los Jueces y Magistrados podrán libremente asociarse o no a asociaciones profesionales.

5.ª Sólo podrán formar parte de las mismas quienes ostenten la condición **de Jueces y Magistrados en servicio activo**. Ningún Juez o Magistrado podrá estar afiliado a más de una asociación profesional. (Se habla sólo de Jueces y Magistrados, no los Fiscales, y además los que estén en activo.

6.ª Las asociaciones profesionales quedarán válidamente constituidas desde que **se inscriban en el Registro que será llevado al efecto por el Consejo General del Poder Judicial**. La inscripción se practicará a solicitud de cualquiera de los promotores, a la que se acompañará el texto de los Estatutos y una relación de afiliados. (El Consejo General del Poder Judicial es el órgano de gobierno del Poder Judicial)

Sólo podrá denegarse la inscripción cuando la asociación o sus Estatutos no se ajustaren a los requisitos legalmente exigidos.

7.ª Los Estatutos deberán expresar, como mínimo, las siguientes menciones: [...]

8.ª La suspensión o disolución de las Asociaciones profesionales quedará sometida al régimen establecido para el derecho de asociación en general.

9.ª Serán de aplicación supletoria las normas reguladoras del derecho de asociación en general.

Por lo que se refiere a los Fiscales tenemos la Ley 50/1981, de 30 de diciembre. Regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal; **art. 54.** De acuerdo con lo establecido en el art. 127 de la Constitución, se reconoce el derecho de asociación profesional de los Fiscales, que se ejercerá libremente en el ámbito del art. 22 de la Constitución y que se ajustará a las reglas siguientes:

1. Las Asociaciones de Fiscales tendrán personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

Podrán tener como fines lícitos la defensa de los intereses profesionales de sus miembros en todos los aspectos y la realización de estudios y actividades encaminados al servicio de la justicia en general.

2. Sólo podrán formar parte de las mismas quienes ostenten la condición de Fiscales, sin que puedan integrarse en ellas miembros de otros cuerpos o carreras.

3. Los Fiscales podrán libremente afiliarse o no a Asociaciones profesionales. Estas deberán hallarse abiertas a la incorporación de cualquier miembro de la Carrera Fiscal.

4. Las Asociaciones profesionales quedarán válidamente constituidas desde que se inscriban en el Registro, que será llevado al efecto por el Ministerio de Justicia. La inscripción se practicará a solicitud de cualquiera de los promotores, a la que se acompañará el texto de los Estatutos y una relación de afiliados.

5. Los Estatutos deberán expresar, como mínimo, las siguientes menciones: [...]

6. Cuando las Asociaciones profesionales incurrieren en actividades contrarias a la ley o que excedieren del marco de los Estatutos, el Fiscal General del Estado podrá instar, por los trámites de juicio declarativo ordinario, la disolución de la Asociación. La correspondencia para acordarla corresponderá a la Sala 1.ª del Tribunal Supremo que, con carácter cautelar, podrá acordar la suspensión de la misma.

Estas asociaciones sólo pueden ser disueltas por mandato judicial.

4.4.– La sindicación de los funcionarios de policía.

Es lo mismo que hablar de las fuerzas y cuerpos de Seguridad del Estado. El artículo 28 (CE) limita la libre sindicalización de estos Cuerpos sometidos a disciplina.

Hay dos circunstancias que concurren en estos Cuerpos de Seguridad, que incidirán en la decisión a adoptar por la ley:

1. Se trata de un colectivo o Instituto armado.
2. En el interior de estos cuerpos rige una estricta jerarquía (militares o no).

Art. 28 (CE) 1. *Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las fuerzas o institutos armados o a los demás cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.*

La ley desarrollada LOLS en su artículo 1.3 excluye de estos supuestos a la Guardia Civil.

Art. 1. (LOLS) 3. *Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.*

Art. 1. (LOLS) 5. *El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización, jerarquizada de estos Institutos. Reconoce, de forma implícita que los cuerpos que no sean de carácter militar, es decir, la policía, tendrán libertad sindical, aunque ésta no será plena, sino limitada.*

Esa normativa específica para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, es la Ley Orgánica 2/1986 de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (LOFCSE). Que regulará la libertad sindical del Cuerpo Nacional de Policía, Guardia Civil, Policía de las Comunidades Autónomas y Policía Local del Estado.

Esta Ley Orgánica se divide:

Título I: De los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad. Norma común para todos los cuerpos.

Título II De las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Sólo para Cuerpos del Estado en sentido estricto, sólo los de carácter Nacional. Policía Nacional.)

Título III. – De las Policías de las Comunidades Autónomas. Dedicado a la Policía Autonómica, sientan normas básicas para las Comunidades Autónomas.)

Título IV. – De la colaboración y coordinación entre el Estado y las Comunidades Autónomas. (Títulos II y III).

4.4.1.– Policía Nacional.

No tienes derecho a ejercer la huelga como medida de presión sindical. **Art. 6.8 (LOFCSE)** *Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad no podrán ejercer en ningún caso el derecho de huelga, ni acciones sustitutivas del mismo o concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.*

Su norma particular se encuentra en el Título II: De las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

De su contenido laboral habla la Sección 2ª De los derechos de representación colectiva, artículos del 18 al 24. En ellos se recoge que pueden crear un sindicato, pero que serán sindicatos exclusivos para la policía. Estos sindicatos no pueden federarse a otros sindicatos salvo que sean de policía, deberán tener unos estatutos que respeten los contenidos mínimos; tienen derecho a un local, pero solo en dependencias con más de 250 funcionarios tienen derecho a un tablón de anuncios; derecho a celebrar reuniones sindicales.

Sección 2.ª De los derechos de representación colectiva (LOFCSE)

Artículo 18. 1. Los miembros del Cuerpo Nacional de Policía tienen derecho a constituir organizaciones sindicales de ámbito nacional para la defensa de sus intereses profesionales, así como el de afiliarse a las mismas y a participar activamente en ellas en los términos previstos en esta Ley.

2. Los miembros del Cuerpo Nacional de Policía sólo podrán afiliarse a organizaciones sindicales formadas exclusivamente por miembros del propio Cuerpo. Dichas organizaciones no podrán federarse o confederarse con otras que, a su vez, no estén integradas exclusivamente por miembros del referido Cuerpo. No obstante, podrán formar parte de organizaciones internacionales de su mismo carácter.

Artículo 19. El ejercicio del derecho de sindicación y de la acción sindical por parte de los miembros de Cuerpo Nacional de Policía tendrá como límites el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución y, especialmente, el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, así como el crédito y prestigio de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la ,seguridad ciudadana y de los propios funcionarios y la garantía del secreto profesional. Constituirán asimismo límite, en la medida que puedan ser vulnerados por dicho ejercicio, los principios básicos de actuación del artículo 5.º de esta Ley.

Artículo 20. 1. Para constituir una organización sindical será preciso depositar los estatutos de la misma, acompañados del acta fundacional, en el Registro Especial de la Dirección General de Policía.

2. Los Estatutos deberán contener, al menos, las siguientes menciones:

a) Denominación de la asociación.

b) Fines específicos de la misma.

c) Domicilio.

d) Organos de representación, gobierno y administración y normas para su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.

e) Requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de sus Estatutos y disolución de la asociación sindical.

f) Régimen económico de la organización, que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

3. Sólo se podrán rechazar, mediante resolución motivada aquellos Estatutos que carezcan de los requisitos mínimos a que se refiere el número anterior, y cuyos defectos no hubieran sido subsanados en el plazo de diez días a partir de que se les requiriese al efecto.

Artículo 21. 1. Las organizaciones sindicales legalmente constituidas tendrán derecho a formular propuestas y elevar informes o dirigir peticiones a las Autoridades competentes, así como a ostentar la representación de sus afiliados ante los Organos competentes de la Administración Pública.

2. Tendrán la condición de representantes de las organizaciones sindicales del Cuerpo Nacional de Policía aquellos funcionarios que, perteneciendo a las mismas, hayan sido formalmente designados como tales por el órgano de gobierno de aquéllas, de acuerdo con sus respectivos Estatutos.

Artículo 22. 1. Aquellas organizaciones sindicales del Cuerpo Nacional de Policía que en las últimas elecciones al Consejo de Policía hubieran obtenido, al menos, un representante en dicho Consejo, o en dos de las Escalas el 10 por 100 de los votos emitidos en cada una de ellas, serán consideradas organizaciones sindicales representativas, y en tal condición tendrán, además, capacidad para:

a) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de prestación del servicio de los funcionarios, a través de los procedimientos establecidos al efecto.

b) Integrarse en el grupo de trabajo o Comisiones de estudio que a tal efecto se establezcan.

2. Los representantes de dichas organizaciones sindicales representativas tendrán derecho:

a) A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su asociación sindical, previa comunicación al Jefe de la Dependencia y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del servicio policial.

b) Al número de horas mensuales que reglamentariamente se establezcan para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su representación,

c) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, dentro de los límites que reglamentariamente se establezcan.

d) Al pase a la situación de servicios especiales, en los términos que reglamentariamente se establezcan, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a supuesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

3. El número de representantes que la Administración tendrá que reconocer, a los efectos determinados en el

número 2 de este artículo, se corresponderá con el número de representantes que cada organización sindical hubiere obtenido en las elecciones al Consejo de Policía.

4. En todo caso, se reconocerá a aquella organización sindical que no hubiera obtenido representantes elegidos en el Consejo de Policía, pero sí, al menos, el 10 por 100 de votos en una Escala, el derecho a un representante, a los solos efectos de lo previsto en el número 2 de este artículo.

Artículo 23. 1. En las dependencias con más de 250 funcionarios, las organizaciones sindicales tendrán derecho a que se les facilite un local adecuado para el ejercicio de sus actividades. En todo caso tendrán derecho a la instalación en cada dependencia policial de un tablón de anuncios, en lugar donde se garantice un fácil acceso al mismo de los funcionarios.

2. Estos podrán celebrar reuniones sindicales en locales oficiales, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la marcha del servicio, previa autorización del Jefe de la Dependencia, que sólo podrá denegarla cuando considere que el servicio puede verse afectado.

3. La autorización deberá solicitarse con una antelación mínima de setenta y dos horas, y en la misma se hará constar la fecha, hora y lugar de la reunión, así como el orden del día previsto.

4. La resolución correspondiente deberá notificarse, al menos, veinticuatro horas antes de la prevista para la reunión, sin perjuicio de lo dispuesto en el número 2.

Artículo 24. 1. Las organizaciones sindicales responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias.

2. Dichas organizaciones responderán por los actos de sus afiliados, cuando aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta de las organizaciones sindicales.

4.4.2.- Policía autonómica.

Tampoco tienen derecho a la huelga. **Art. 6. 8 (LOFCSE)** Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad no podrán ejercer en ningún caso el derecho de huelga, ni acciones sustitutivas del mismo o concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.

Se regula según lo establecido en el Título 111 de la LOFCSE. En esta ley no aparece nada relativo a la libertad sindical, lo que pasa es que la Ley se remite a lo que se disponga en las Comunidades Autónomas. En las leyes autonómicas, la libertad sindical se rige respecto a lo que diga la legislación estatal. Viendo esto la libertad sindical de la policía autonómica se regula por los artículos 18 a 24 de la LO 2/1986. Se irá al Título 1 y para evitar el vacío legal se aplica, por analogía, el Título 11, referido a la Policía Nacional.

4.4.3.- Policías Locales.

Tampoco tienen derecho a la huelga. **Art. 6. 8 (LOFCSE)** Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad no podrán ejercer en ningún caso el derecho de huelga, ni acciones sustitutivas del mismo o concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.

Respecto a este cuerpo habla el Título V de la LOFCSE. Artículos 51, 52, 53, 54.

El art. 52.2. establece que sobre derechos sindicales y funciones de dicho Cuerpo les será de aplicación lo establecido en la disposición adicional segunda, apartado 2, de la Ley LO 11/1985 de 2 de agosto, sobre libertad sindical.

Disposición Adicional 2ª, 2. *En el plazo de un año y en desarrollo de lo previsto en el artículo 103.3 de la Constitución, el Gobierno remitirá a las Cortes –un proyecto de Ley en el que se regulen los órganos de representación de los funcionarios de las Administraciones públicas.*

Art. 103.3. (CE) *La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones.*

La ley a la que se refiere esta disposición adicional segunda es Ley Reguladora Específica de Libertad Sindical de los Funcionarios, años más tarde se aprueba la Ley Orgánica 9/1987 de 11 de junio. Así el artículo 52.2 remite indirectamente a la LO 9/1987 del 11 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas (LORAP).

Así la libertad sindical de los policías locales se va a regir, a diferencia de las otras policías, por la Ley 9/1987. Tendrá el mismo régimen de libertad sindical que los demás funcionarios públicos.

En definitiva, se pregunta si la Libertad Sindical para la Policía Local es la de los Funcionarios Públicos ó si es que la Legislación de los Funcionarios Públicos tenía que establecer Regulación Específica para las Policías Locales. Podrá ser lo primero, pero en general cuando se aprueba esta Ley se introdujeron algunos artículos exclusivos para las Policías Locales.

Pero ocurre que esta ley 9/1987 no es de libertad sindical, y lo más elemental del Régimen Sindical no lo regula, ya que esta Ley es sólo para la negociación colectiva y otros puntos, por lo que los aspectos de libertad sindical se regularán por la ley 11/1985 LOLS; esto es así para llenar un vacío normativo. También hay que tener en cuenta que no se les aplica lo mismo que a la policía autonómica, esto es los artículos del 18 al 24 de la LOFCSE, porque a la policía local se les considera un cuerpo de categoría inferior.

4.5.– Exclusiones de la titularidad: funcionarios de las fuerzas armadas e institutos asimilados.

Todos los trabajadores y funcionarios tienen total Libertad Sindical. Aquí se analiza a los excluidos de ésta libertad, que son las Fuerzas Armadas y otros Institutos de naturaleza militar (Guardia Civil).

Art. 28 (CE). 1. *Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las fuerzas o institutos armados o a los demás cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos.*

La Constitución permite excluirlos, limitarlos o tener libertad sindical plena. A este respecto la ley 11/1985 (LOLS) opta por lo más drástico, la exclusión de los militares y Guardia Civil de la Libertad Sindical. **Art. 1.3 (LOLS)** *Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar.*

Esto afecta a:

- Militares de carrera, no tienen Libertad Sindical.
- Militares de reemplazo, que dentro de las Fuerzas Armadas no tienen Derecho Sindical. No pueden crear sindicatos de soldados, pero fuera sí. Sólo pueden afiliarse, darse de alta en sindicatos, pero no pueden participar en las actividades sindicales mientras estén cumpliendo el servicio militar. Para el profesor Palomeque López, los soldados de reemplazo tienen esa obligación dada la neutralidad de las Fuerzas Armadas. Ley 8/1998 de 2 de diciembre, más actual, aclara que las acciones sindicales dentro de las Fuerzas Armadas no pueden realizarse pero fuera si.

- Guardias Civiles

Lección 5. El contenido de la libertad sindical

- 1.- El contenido de la libertad sindical: planos individual y colectivo.
- 2.- Constitución y funcionamiento del sindicato: fundación e impugnación judicial de estatutos.
- 3.- El derecho de afiliación. La libertad sindical negativa.
- 4.- El derecho de acción sindical de los trabajadores.
- 5.- La libertad sindical colectiva y los derechos de los sindicatos.
- 6.- El planteamiento de conflictos individuales y colectivos y la actuación procesal del sindicato.

5.1.- 1.- El contenido de la libertad sindical: planos individual y colectivo

Contenido de la Libertad Sindical:

- 1º. Integra un amplio conjunto de derechos y facultades.
- 2º. Como derecho constitucional y fundamental, tiene un contenido esencial, el cual debe ser mantenido en el momento de la regulación y desarrollo por la ley (art. 53 CE.)
- 3º. Interpretar que es esencial y que no es esencial. (Tribunal Constitucional STC 11/1981)

El contenido esencial de la Libertad Sindical está formado, en buena medida, por:

- Derecho a la negociación colectiva.
- Derecho a la huelga.
- Derecho a plantear conflictos colectivos.

La peculiaridad de la libertad sindical, es que aparece un plano individual y un plano colectivo.

- Plano individual: por ejemplo un trabajador con derecho a afiliarse o no.
- Plano colectivo: derecho a la huelga.

Libertad Sindical es la libertad que tienen los trabajadores y los empresarios para organizar las relaciones de trabajo, desde un punto de vista colectivo, por el intercambio de trabajo por salario. Tienen derecho a crear sindicatos, asociarse y a negociar colectivamente con total libertad, además de manifestarse con la huelga. Sindical es una forma de aludir a las relaciones colectivas de trabajo. No es lo mismo que sindicato.

5.1.1.- Plano individual.

***Artículo 28.1 (CE).** Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las fuerzas o institutos armados o a los demás cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.*

- Derecho del trabajador a crear un sindicato.
- Derecho del trabajador a afiliarse a un sindicato ya creado.
- Derecho del trabajador a abandonar un sindicato.
- Derecho del trabajador a participar en acciones sindicales así como abandonarlas.

5.1.2.– Plano colectivo.

Es aquí donde el Tribunal Constitucional ha definido, con claridad, un contenido esencial:

- Derecho a la negociación colectiva
- Derecho a la huelga
- Derecho a plantear conflictos colectivos.
- Derecho a presentar candidatura a órganos de representación unitaria.
- Derecho a celebrar reuniones sindicales.
- Derecho del sindicato a autoorganizarse.
- Derecho a integrarse en organizaciones sindicales internacionales.
- Igualdad de trato

5.2.– Constitución y funcionamiento del sindicato: fundación e impugnación judicial de estatutos.

Un colectivo de personas va a crear una organización de **relevancia constitucional (término acuñado por el profesor Sala Franco)** sobre lo establecido en el artículo 7 CE. Lo que hacen es crear una asociación, con naturaleza jurídica, aunque no es comparable con cualquier otra asociación común.

La adquisición de **personalidad jurídica** por parte del sindicato, se rige por un sistema **de inscripción constitutiva** a efectos de publicidad, art. 22.3 CE. (asociaciones)

Un sindicato se constituye como una organización que está llamada a desempeñar funciones socioeconómicas esenciales del Estado. El Estado no puede inmiscuirse en los asuntos del sindicato, es independiente. Sólo el Estado podría disolver un sindicato a través del poder judicial.

Artículo 22. (CE) 1. Se reconoce el derecho de asociación.

2. Las asociaciones que persigan fines o utilicen medios tipificados como delito son ilegales.

3. Las asociaciones constituidas al amparo de este artículo deberán inscribirse en un registro a los solos efectos de publicidad.

4. Las asociaciones sólo podrán ser disueltas o suspendidas en sus actividades en virtud de resolución judicial motivada.

5. Se prohíben las asociaciones secretas y las de carácter paramilitar.

5.2.1.– Constitución de un sindicato.

El régimen jurídico de la creación de un sindicato aparece fundamentado en el artículo 4 de la LOLS y en el RD 873/1977 de 22 de abril que regula el depósito de los estatutos creados al amparo de la Ley 19/1977.

¿Qué deben hacer los promotores?

- 1.– Realizar los trabajos de puesta a punto, determinar la finalidad del sindicato.
- 2.– Elaborar los estatutos como resultado del trabajo preliminar.

3.- Depositar los estatutos ante la administración

4.- Adquisición de la personalidad jurídica por parte del sindicato, una vez cumplidos ciertos requisitos. Adquieren la personalidad jurídica de una asociación en sentido estricto.

1.- Determinar la finalidad del sindicato.

Se llega o se intenta llegar a unos acuerdo comunes.

2. Elaboración de los estatutos.

El artículo 4.1. de la LOLS dice que **no es necesaria** la autorización previa para la creación de un sindicato, pero es necesaria la elaboración de los estatutos. Esos estatutos deben tener unos contenidos mínimos.

Art. 4.2. (LOLS 11/1985) *Las normas estatutarias contendrán al menos:*

*a) La **denominación** de la organización que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.*

*b) El **domicilio** y **ámbito territorial** y **funcional** de actuación del sindicato.*

*c) Los **órganos de representación**, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos.*

d) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de estatutos, de fusión y disolución del sindicato.

e) El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

3. El depósito de los Estatutos en la Administración.

El Estado, por medio de la administración pública, ha de tener constancia de que se está creando un sindicato.

Se tendrá que ir a la oficina pública correspondiente con los estatutos y aportando un acta fundacional, en la que se habrá dejado constancia expresa de la fundación de un sindicato.

Este requisito de adjuntar el acta fundacional, junto con los estatutos, por triplicado se recoge en el RD 873/1977 en su artículo 1.2. También se recoge este requisito en el artículo 4.4. de la LOLS.

Art. 1.2 (RD 873/1977 sobre depósito de los estatutos de las organizaciones constituidas al amparo de la ley 19/1977) *Los Estatutos y el acta de constitución de una asociación serán presentados por triplicado ejemplar, y esta última suscrita por sus otorgantes o, en su defecto, por los promotores y directivos, con excepción de los datos personales necesarios para su identificación.*

Se presentarán tres copias de los mismos, cuya distribución es la siguiente:

- un ejemplar queda depositado en la administración.
- un ejemplar se remite al órgano de la publicación.
- un ejemplar se devolverá sellado a los interesados.

El procedimiento Administrativo es:

- Depositar los estatutos.
- Dará publicidad del hecho del depósito. *Art. 4.4 (LOLS) La oficina pública dará publicidad al depósito en el tablón de anuncios de la misma, en el «Boletín Oficial del Estado» y, en su caso, en el «Boletín Oficial» correspondiente indicando al menos, la denominación, el ámbito territorial y funcional, la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución del sindicato. La inserción en los respectivos «Boletines» será dispuesta por la oficina pública en el plazo de diez días y tendrá carácter gratuito. No se publican los estatutos, sólo el hecho del depósito.*
- Cabe la posibilidad de que la administración observe irregularidades en cuanto al contenido mínimo (Art. 4.3 LOLS). En este caso habrá un plazo de 10 días para que los promotores hagan las correcciones oportunas y los vuelvan a presentar ante la administración.

Si se han corregido los errores observados se procederá al depósito, pero si se considera que siguen existiendo deficiencias se producirá un segundo rechazo por los defectos observados. Este segundo rechazo es definitivo.

Art. 4.3 (LOLS) 3. *La oficina pública dispondrá en el plazo de diez días, la publicidad del depósito, o el requerimiento a sus promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros diez días subsanen los defectos observados. Transcurrido este plazo, la oficina pública dispondrá la publicidad o rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos a que se refiere el número anterior. En cualquier caso, tanto la primera vez como la segunda, la administración no hará una valoración en conjunto, sino que atenderá a los requisitos mínimos exigidos para los estatutos.*

- La posibilidad de que cualquier persona examine los estatutos y obtenga una copia de ellos

El **art. 4.5 LOLS** *Cualquier persona estará facultada para examinar los estatutos depositados, debiendo además la oficina facilitar a quien así lo solicite, copia autenticada de los mismos.*

En contra de lo que podría parecer, en ningún momento hay un control administrativo, sólo comprueban si se cumple el requisito de contenido mínimo. Sólo estamos hablando del depósito y publicación de los Estatutos, por eso NO hay control administrativo.

- Si se entiende que hay irregularidades más allá de los requisitos mínimos se recurrirá al artículo 4.6. En este caso la administración depositará los estatutos y publicará su depósito, dando cuenta a la autoridad judicial competente. Sólo la autoridad judicial puede entrar a valorar el contenido de los estatutos. Están legitimados para hacerlo la administración o quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo.

Art. 4.6. (LOLS) *Tanto la Autoridad Pública, como quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo, podrán promover ante la Autoridad Judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación.*

4. La adquisición de personalidad jurídica.

Art. 4.7. LOLS. 7. *El sindicato adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos. No es necesaria la certificación administrativa para la adquisición de la personalidad jurídica. Necesitan veinte días para constituirse, a diferencia de las asociaciones **art. 22.3 CE** Las asociaciones constituidas al amparo de este artículo deberán inscribirse en un registro a los solos efectos de publicidad.*

Desde este momento el sindicato está capacitado para actuar como tal. El sindicato como cualquier otra persona jurídica tiene capacidad jurídica y de obrar.

La disposición final 1.1. de la LOLS disponía que los sindicatos y asociaciones empresariales, ya existentes antes de 1985, que se constituyeron válidamente según la Ley 19/1977 no tuvieran que observar los requisitos previstos en la LOLS. **Disposición Final Primera.** –1. *Las organizaciones sindicales constituidas en aplicación de la Ley 19/1977, de 1 de abril, y que gocen de personalidad jurídica en la fecha de entrada en vigor de esta Ley conservarán el derecho a la denominación, sin que en ningún caso se produzca solución de continuidad en su personalidad, quedando automáticamente convalidadas.*

Todo el procedimiento ya visto para la constitución de los sindicatos será válido también para la modificación de los mismos según el artículo 4.8 de la LOLS, salvo en lo previsto en el artículo 4.7. respecto al plazo que ha de transcurrir para la adquisición de la personalidad jurídica, ya que una vez adquirida no se pierde. **Art. 4.8 (LOLS)** *La modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales ya constituidas se ajustará al mismo procedimiento de depósito y publicidad regulado en este artículo.*

5.2.2.– Funcionamiento de un sindicato.

Hay que tener en cuenta la necesidad impuesta por la Constitución de que el funcionamiento interno sea democrático (**Art. 7 CE** [...] *Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.* [...]) y además de actuar de acuerdo a las leyes.

El artículo 2.2 LOLS hace referencia a su funcionamiento. **Art. 2.2. LOLS** *Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:*

- a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.*
- b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.*
- c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.*
- d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.*

¿Por qué su funcionamiento ha de ser democrático? Es necesario porque así los afiliados al sindicato pueden controlar que la organización defienda y promueva los intereses de sus afiliados. Habrá asuntos esenciales que habrá que someter a la asamblea para su votación mientras que por otro lado habrá otros órganos intermedios elegidos, que no requieren del sometimiento de su actuación a los afiliados.

Organigrama interno de un sindicato

- 1.– Asamblea General como órgano elemental de representación de los afiliados.
- 2.– Comité ejecutivo: órganos ejecutivos de representación y gestión del sindicato.
- 3.– Secretaría General: con funciones administrativas
- 4.– Consejos Generales: para tratar asuntos concretos, sobretudo en el aspecto reivindicativo del sindicato.

El sindicato representa todo el contenido colectivo de la libertad sindical: negociación colectiva, huelga, etc.

5.2.3.– Extinción del sindicato.

La extinción puede tener lugar por una doble vía, voluntaria y forzosa.

La extinción voluntaria podrá aparecer a su vez, por acuerdo pacífico y determinado, y por extinción prevista en la propia elaboración de los estatutos, como podría ser el cumplir un determinado fin.

La extinción forzosa se produce por parte del Estado que puede ordenar la desaparición de un sindicato. Según el artículo 22.4 CE una asociación puede ser disuelta o suspendida por resolución judicial motivada. Estamos hablando de un límite a un derecho constitucional. Sólo un juez es el que está facultado para disolver un sindicato. **Art 22.4 CE** *Las asociaciones sólo podrán ser disueltas o suspendidas en sus actividades en virtud de resolución judicial motivada.* **Art. 2.2. LOLS** *Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:*

[...] c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes. [...]

Tanto si la extinción es voluntaria o forzosa el patrimonio del sindicato va a donde se determine en los propios estatutos. Si no se dice nada al respecto serán los miembros que deciden la disolución del sindicato los que valoren esta cuestión. Si es por resolución judicial será la sentencia la que determine su finalidad.

5.2.4.– La impugnación judicial de los estatutos de un sindicato.

La regulación de la impugnación de los estatutos está recogida en la Ley de Procedimiento Laboral, RDL 521/1990 de 27 de abril. (Modificado por el RD Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral) **CAPÍTULO X** *De la impugnación de los Estatutos de los Sindicatos y de su modificación.*

A) Impugnación a la resolución Administrativa

En la Sección Primera (Art. 165–170) se recoge la **impugnación de la resolución administrativa que deniega el depósito.**

Nos remitimos al momento en que se produce el segundo rechazo, ya que la primera denegación supondrá revisar los estatutos y subsanar los errores apreciados por la administración.

Será ante la segunda negativa, que es definitiva, cuando se podrá impugnar el depósito de los estatutos. Estarán legitimados para impugnar los interesados en crear el sindicato, los promotores del sindicato y los firmantes del acta de constitución. La parte demandada será la administración o la oficina pública concreta que ha denegado el depósito.

La impugnación terminará con la sentencia, que podrá estimar la demanda o desestimarla. Si la estima se revocará la resolución y se ordenará el depósito de los estatutos. Si se desestima la demanda los promotores tienen casi imposible el crear el sindicato. Se confirmará así el parecer de la administración.

La sentencia se podrá recurrir. La última instancia para hacerlo será el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma.

(LPL) CAPÍTULO X *De la impugnación de los Estatutos de los Sindicatos y de su modificación.*

Sección primera. *Impugnación de la resolución administrativa que deniegue el depósito*

Art. 165. 1. Los promotores de los Sindicatos de trabajadores en fase de constitución, y los firmantes del acta de constitución de los mismos, podrán impugnar las resoluciones de las oficinas públicas que rechacen el depósito de los Estatutos presentados para su publicidad.

2. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos.

Art. 166. El plazo para el ejercicio de la acción de impugnación será de diez días hábiles, contados a partir de aquél en que sea recibida la notificación de la resolución denegatoria expresa o transcurra un mes desde la presentación de los Estatutos sin que hubieren notificado a los promotores defectos a subsanar.

Art. 167. A la demanda deberán acompañarse copias de los Estatutos y de la resolución denegatoria, de haber ésta recaído expresamente, o bien copia acreditativa de la presentación de dichos Estatutos.

Art. 168. Dentro del siguiente día hábil a la admisión de la demanda, el Juez o Sala requerirá de la oficina pública competente el envío del expediente, que habrá de ser remitido en el plazo de cinco días.

Art. 169. La sentencia, de estimar la demanda ordenará de inmediato el depósito del Estatuto Sindical en la correspondiente oficina pública.

Art. 170. 1. Las reglas establecidas en la presente sección serán de aplicación a los procesos de impugnación de la resolución denegatoria del depósito de los Estatutos de los Sindicatos, en los casos de modificación de los mismos.

2. Estarán legitimados para impugnar la resolución administrativa los representantes del Sindicato, pudiendo comparecer como coadyuvantes sus afiliados.

B) Impugnación de los Estatutos.

La Sección segunda (Art. 171–174)(LPL) trata de la impugnación de los estatutos.

No se ha producido un rechazo al depósito de los estatutos, porque han cumplido los requisitos, pero pueden ser impugnados los estatutos si se cree que su contenido no cumple con la ley.

No podrán impugnar los estatutos los promotores y los firmantes del acta de constitución. Podrán hacerlo aquellos que acrediten un interés directo, personal y legítimo (otros sindicatos), los afiliados (tema que no está muy claro ya que se entiende que nadie puede ir contra sus propios actos una vez aceptados los estatutos al afiliarse); el Ministerio Fiscal y la administración donde se hayan depositado los estatutos. (Artículo 4.6 LOLS y Art. 171.1 LPL). Los demandados serán los promotores.

Art. 4.6 (LOLS) Tanto la Autoridad Pública, como quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo, podrán promover ante la Autoridad Judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación.

(LPL) CAPÍTULO X De la impugnación de los Estatutos de los Sindicatos y de su modificación.

Sección segunda. *Impugnación de los estatutos de los sindicatos*

Art. 171. 1. El Ministerio Fiscal y quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo podrán solicitar la declaración judicial de no ser conformes a derecho los Estatutos de los Sindicatos que hayan sido objeto de depósito y publicación, tanto en el caso de que estén en fase de constitución como en el de que hayan

adquirido personalidad jurídica.

2. Estarán pasivamente legitimados los promotores del Sindicato y los firmantes del acta de constitución, así como quienes legalmente representen al Sindicato, caso de haber ya adquirido éste personalidad jurídica.

3. El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos.

Art. 172. *Admitida la demanda, el órgano judicial requerirá a la oficina pública correspondiente la remisión de la copia autorizada del expediente debiendo dicha oficina enviarla en el plazo de cinco días.*

Art. 173. 1. *Caso de ser estimatoria, la sentencia declarará la nulidad de las cláusulas estatutarias que no sean conformes a Derecho o de los Estatutos en su integridad.*

2. La sentencia deberá ser comunicada a la oficina pública correspondiente.

Art. 174. *Las reglas establecidas en la presente sección serán de aplicación a los procesos sobre modificaciones de los Estatutos de los Sindicatos que ya tuvieran personalidad jurídica.*

El proceso judicial podrá terminar de una doble forma:

1.- Estimar la demanda, con lo que puede ocurrir dos cosas:

a) Anular los Estatutos en su totalidad por no ser conforme a Derecho.

b) Anular algunas cláusulas no sean válidas.

- 2.- Desestimar la demanda: los estatutos serán legales.

5.3.- El derecho de afiliación. La libertad sindical negativa.

El derecho de afiliación es el derecho del trabajador a afiliarse a un sindicato ya constituido, con arreglo a su libre decisión.

Este derecho de afiliación tiene también una perspectiva negativa, la cual es el derecho del trabajador a abandonar el sindicato, según su libre decisión.

El profesor Palomeque (y esta es la tesis que cree correcta también el profesor) considera que tanto el derecho a afiliarse como el de abandonar un sindicato integran la libertad sindical positiva, ya que es algo que se puede definir como derechos subjetivos. Entonces, para Palomeque, la libertad sindical negativa es la que consiste en que **nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato.**

Para el profesor Sala-Franco, la libertad sindical positiva es sólo el derecho a afiliarse, mientras que la negativa sería tanto el derecho a abandonar el sindicato como el que nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato.

En el art. 28.1 CE se establece que nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato. **Art. 28.1 [...]** *Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.* Esto fue incluido en la Constitución del 78 por razones históricas. Es una forma de reiterar que no se puede hacer lo que se hizo en España los 40 años anteriores, esto fue, la afiliación obligatoria a la Organización Sindical Española. Quizás a día de hoy, esto podría tener el sentido actual de que son rechazables las cláusulas de seguridad sindical (pueden aparecer en los convenios colectivos, consistiendo en el acuerdo entre empresarios y sindicatos por el cual se exige la afiliación obligatoria de los trabajadores afectados por ese convenio. Estas cláusulas son inconstitucionales).

5.4.– El derecho de acción sindical de los trabajadores.

El art. 2.1.d) LOLS establece que la libertad sindical comprende el derecho a la actividad sindical (derecho individual del trabajador).

El art. 2.2.d) plantea lo mismo, pero con relación al sindicato (plano colectivo).

Art. 2. (LOLS) 1, d) El derecho a la actividad sindical. 2.d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

El derecho individual del trabajador a la acción sindical comprende la posibilidad de participar en actividades sindicales, las cuales normalmente habrán sido organizadas por un colectivo (no tiene que ser obligatoriamente un sindicato).

El mencionado art. 2.2.d) (plano colectivo) habla del ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella (la actividad sindical colectiva dentro de la empresa es algo que sólo se permite desde hace no muchos años). Sin embargo, para el derecho de acción sindical en el plano individual no se aclara nada sobre la actividad sindical dentro de la empresa. Es claro, que el trabajador como representante de trabajadores si tiene derecho a realizar actividades sindicales dentro de la empresa. Para los no representantes de trabajadores (cualquier otro trabajador) también existe este derecho, aunque con menos trascendencia y de manera más limitada que para los trabajadores representantes de otros trabajadores. Donde si va a aparecer con mayor importancia el derecho de acción sindical de los trabajadores individualmente va a ser fuera de la empresa, en el mismo plano de igualdad que los trabajadores representantes de otros trabajadores.

El derecho de libertad sindical, en general, dentro y fuera de la empresa, posibilita que los trabajadores puedan participar, continuar haciéndolo y abandonar las actividades sindicales, según su libre decisión.

El derecho a la actividad sindical, dentro y fuera de la empresa, no está sujeto a que el trabajador esté o no afiliado aun sindicato concreto o incluso, se posee este derecho aunque no se esté afiliado a sindicato alguno.

5.5.– La libertad sindical colectiva y los derechos de los sindicatos

La libertad sindical colectiva se puede englobar casi toda bajo el derecho de acción sindical regulado en el art. 2 LOLS, desde el punto de vista de las actividades sindicales que se puedan o no realizar.

Artículo 2. 1. (LOLS) La libertad sindical comprende:

a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

c) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

d) El derecho a la actividad sindical.

2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

En primer lugar, existe el derecho del sindicato a la autoorganización, establecido en el art. 2.2.a) LOLS. Antes de plantearnos las diferentes manifestaciones de ese derecho de la organización sindical a actuar, el sindicato tiene derecho primero a autoorganizarse. En esa fase hay que dejar claro el derecho de que el sindicato se pueda organizar según sus propios criterios, sin que éstos vengan impuestos desde el Estado. Sin embargo, este derecho tiene sus limitaciones. El Estado establece, por ejemplo, que el sindicato tenga un funcionamiento democrático; que se respeten los contenidos mínimos establecidos para los estatutos y reglamentos de los sindicatos; etc.

El art. 2.2.a) establece que el sindicato tendrá derecho, dentro de su autoorganización, a redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción. Es decir, no sólo se habla de autoorganización en el sentido de administración del sindicato, sino incluso capacidad para formular un programa de acción (lo cual puede ser también una manifestación del derecho del sindicato a la autoorganización).

En segundo lugar, al margen de lo anterior, además el sindicato tiene derecho a desarrollar actividades sindicales:

- derecho a la negociación colectiva (derecho subjetivo, constitucional).
- derecho a la huelga (derecho subjetivo).
- derecho a adoptar medidas de carácter colectivo (la huelga es una de estas medidas, aunque por su importancia aparece en un punto aparte). Hay que tener en cuenta que algunas de esas medidas son ilegales (por ejemplo, el boicot de los productos del empresario sobre el que se quiere presionar).
- derecho de reunión sindical (no es lo mismo que del derecho de reunión en asamblea de todos los trabajadores, según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores). Es la posibilidad del sindicato de realizar reuniones con sus afiliados.
- derecho a constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales.
- derecho del sindicato a proteger (a los que tengan algún vínculo con el sindicato).

En tercer lugar, además el sindicato tiene derecho a no ser discriminado (en el sentido de favorecer a un sindicato en perjuicio de otro), o lo que es lo mismo, a ser tratado en condiciones de igualdad respecto de otro sindicato.

Sin embargo, este derecho de igualdad, en el aspecto formal, no significa la necesidad de que todos los sindicatos sean iguales. Si nos encontramos con dos sindicatos iguales, en cuanto al número de afiliados, ambos deberán tener el mismo tratamiento. La discriminación aparecería si a uno de ellos se le concediera una cosa y al otro no. Si por el contrario, uno de los sindicatos tiene mucha mayor representatividad que otro, éste tendrá mejores condiciones que el minoritario.

Por esto es por lo que se puede afirmar que la figura de la mayor representatividad no transgrede el principio de igualdad.

5.6. El planteamiento de los conflictos individuales y colectivos y la actuación procesal del sindicato

Este punto forma parte del contenido colectivo de la libertad sindical, aunque con marcado carácter procesal.

Al sindicato le va a interesar intervenir en procesos judiciales para defender intereses colectivos y, además, en ciertos conflictos individuales también le va a interesar intervenir.

¿Por qué se habla de actuación procesal del sindicato? Porque como los sindicatos se encargan de defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores, como así establece el art. 7 CE, estos intereses pueden ser necesario defenderlos, en ciertas ocasiones, ante los tribunales. Esto es lo mismo que decir que el sindicato tiene legitimación procesal (que se está o no legitimado para iniciar un proceso judicial) para defender esos intereses colectivos. Así se establece en la Ley de Procedimiento Laboral, en su art. 17 y en relación con el mencionado art. 7 CE. **Art. 17.2 (LPL)** *Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios.*

La forma habitual de defender los intereses de los trabajadores judicialmente es mediante un proceso judicial de conflicto colectivo.

El problema surge cuando hay un supuesto de hecho individual en el cual se detecta por parte del sindicato la posible afectación de intereses colectivos. O sea, cuando un trabajador intenta actuar individualmente en un juicio pero el sindicato cree que la situación afecta a más trabajadores, a un colectivo. Entonces, el sindicato pretende sustituir en el proceso al trabajador. En este supuesto es el sindicato quien inicia la demanda (no ocurre que la inicia el trabajador y luego el sindicato lo aparta del juicio). Si el juicio ya estuviera iniciado por parte del trabajador el sindicato no puede sustituirle, a pesar de que pudieran haber intereses colectivos afectados.

No debemos confundir esta sustitución procesal con la mera representación procesal (art. 18 LPL, consistente en que el trabajador solicita a su sindicato asesoramiento en un proceso judicial).

La sustitución procesal se regula en el art. 20 LPL, consistiendo en que cumpliendo ciertos requisitos el sindicato inicia un proceso haciéndose cargo del caso individual del trabajador, al detectar en ese caso individual intereses colectivos. El trabajador, por tanto, desaparecería del proceso.

Art. 20 (LPL) 1. *Los sindicatos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así se lo autoricen, defendiendo sus derechos individuales y recayendo en dichos trabajadores los efectos de aquella actuación.*

2. En la demanda, el sindicato habrá de acreditar la condición de afiliado del trabajador y la existencia de la comunicación al trabajador de su voluntad de iniciar el proceso. La autorización se presumirá concedida salvo declaración en contrario del trabajador afiliado. En el caso de que no se hubiese otorgado esta autorización, el trabajador podrá exigir al sindicato la responsabilidad que proceda, que habrá de decidirse en proceso laboral independiente.

3. Si en cualquier fase del proceso el trabajador expresara, a presencia judicial, que no había recibido la comunicación del sindicato o que habiéndola recibido hubiera negado la autorización de actuación en su nombre, el Juez o Tribunal, previa audiencia del sindicato, acordará el archivo de las actuaciones sin más trámite.

El resumen de lo visto hasta ahora sería:

- art. 17 LPL: es para la defensa judicial de intereses colectivos (actuación del sindicato con la legitimación procesal que le es propia).
- art. 20 LPL: es para supuestos individuales en los que hay intereses colectivos. Se legitima al sindicato a actuar, puesto que existen intereses colectivos, eliminando del proceso judicial al trabajador (el proceso se inicia desde el primer momento por el sindicato).
- art. 18 LPL: existe un supuesto individual que es llevado a juicio por el trabajador, y por tanto, no tiene que intervenir el sindicato, aunque si el trabajador solicita la representación procesal del sindicato éste intervendrá pero no desplazando al trabajador del proceso.

De los artículos anteriores, el más conflictivo es el 20 LPL.

En 1990 fue cuando apareció regulada por primera vez la sustitución procesal en la Ley de Procedimiento Laboral. No ocurrió, como algunos piensan, en el art. 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985, en la que lo único que se establece es la posibilidad de que tanto un trabajador como un sindicato puedan ir a juicio para defender sus intereses individuales y colectivos, respectivamente. En absoluto se habla en ése artículo de sustitución procesal.

Existen dos requisitos para que se pueda producir la sustitución procesal:

- Sólo se podrá realizar respecto de trabajadores afiliados al sindicato que quiere realizar la sustitución.
- Existe un sistema de autorización presunta (siempre se debe contar con la autorización del trabajador).

Esta **autorización** se dice que es **presunta** debido a que funciona de la siguiente manera:

El sindicato dirige una comunicación al trabajador informándole de que van a proceder a sustituirle procesalmente (de hecho, lo que ocurre en la realidad es que lo comunican, no piden permiso). Ante ello, el trabajador puede oponerse. Si guarda silencio, se entiende que el trabajador no se opone y, por lo tanto, autoriza al sindicato a sustituirle. Esto es lo que se denomina autorización presunta puesto que se deduce del silencio del trabajador. NO rige un sistema de autorización expresa.

El trabajador, según establece el art. 20 LPL y al objeto de evitar posibles malentendidos en cuanto a la comunicación, puede en cualquier momento presentarse en el juicio y objetar, por ejemplo, que no le ha llegado la comunicación o que le llegó y, a su vez, remitió un documento al sindicato negándole la sustitución procesal (en ambos casos no podría probarse la certeza de lo objetado).

Todo ello, y para evitar este tipo de problemas, nos lleva a concluir que la forma normal de actuación será presentar ante el juez la acreditación de que el trabajador está afiliado al sindicato y también algún justificante de que el trabajador ha recibido la comunicación de que va a producirse su sustitución en el proceso.

Si el trabajador se opone, expresa su declaración en contrario en cuanto a esa sustitución, y sin embargo el sindicato sigue adelante, el trabajador recibe la comunicación de la sustitución y se opone, ya que tiene libertad absoluta para oponerse, y sin embargo el sindicato hace caso omiso de esa oposición y se presenta en el órgano judicial correspondiente defendiendo al trabajador, incluso podría suceder que no autoriza el trabajador la sustitución, no ya porque recibe la comunicación y se opone, sino que no autoriza porque no recibe del sindicato la comunicación de que va a ser sustituido. En cualquier caso, lo que interesa es que el sindicato inicia el proceso judicial sustituyendo al trabajador cuando éste no ha concedido el hecho porque no se le ha comunicado que le van a suceder o ha llegado a su poder esta comunicación diciendo el trabajador que su posición es contraria y sin embargo el sindicato quiere. ¿Qué hacemos cuando tenemos un proceso judicial de éstos iniciado, sin autorización del trabajador?

En cualquier momento del juicio se puede presentar el trabajador, ya que le da derecho a ello la ley, en el

órgano judicial del que se trate y exponer a la autoridad judicial que él se ha opuesto a esta sustitución recogido, como contempla el artículo 20.3 LPL. **Art. 20.3 LPL** *Si en cualquier fase del proceso el trabajador expresara, a presencia judicial, que no había recibido la comunicación del sindicato o que habiéndola recibido hubiera negado la autorización de actuación en su nombre, el Juez o Tribunal, previa audiencia del sindicato, acordará el archivo de las actuaciones sin más trámite..* En éste artículo se hace referencia a las dos situaciones planteadas:

- Ausencia de comunicación por parte del sindicato.
- Se comunicó pero sin embargo el trabajador se opone.

En este caso, el Juez o Tribunal, previa audiencia del sindicato, acordará el archivo de las actuaciones sin más trámite. Aquí hay que precisar que esto es una actuación obligatoria para el Juez pero previa audiencia del sindicato, y puede ocurrir lo siguiente:

- Se solicitará al sindicato la comunicación que se le ha enviado al trabajador, si reconoce que no le ha enviado la comunicación, tiene razón el trabajador.
- Si el Sindicato presenta la autorización que le envió, y el trabajador dice que se opuso y presenta copia de esa oposición, que envió al sindicato sellada por éste, tiene la razón el trabajador.
- El problema viene cuando el trabajador plantea que no recibió la comunicación del sindicato y el sindicato presenta la comunicación enviada. El Juez entiende que si el sindicato ha enviado la comunicación, el trabajador pudo oponerse y no lo hizo.
- Si el Trabajador afirma haber recibido la comunicación, pero quiere oponerse ahora, también lo puede hacer ya que la ley se lo permite en cualquier momento.

Desde el plano doctrinal, esto es muy discutido, depende de lo que el trabajador opine, la posibilidad o no de revocar esta autorización. Existen dos posibilidades:

1.- Unos acuden a resolver bajo la figura del contrato de mandato de Derecho Civil y es posible que si se pueda revocar en cualquier momento esta autorización porque el que hace el mandato puede revocar en todo momento el cargo que el mandante hace al mandatario por la regulación jurídica del contrato de mandato, en éste caso, se debe optar porque se pueda revocar este mandato que consiste en el cargo que hace una persona a otra para realización de diversas tareas, no es que el trabajador haya mandado, pero hay aquí un sujeto, el sindicato, que interviene en nombre de otro, esto admite esta posibilidad.

2.- La segunda postura admite que esto tiene similitudes con el mandato, pero sólo similitudes en un plano muy general por lo que no llega a ser algo idéntico, en el mandato una persona encarga a otra en una relación cerrada, sin intervenciones, mientras que en ésta sustitución procesal, un trabajador que permite a un sindicato le sustituya en una actuación en la que está en juego el interés colectivo de muchos trabajadores, con lo cual, precisamente por éste último elemento, no parece razonable admitir que puede el trabajador acudir a su antojo a autorizar o a revocar, siendo esto lo más sensato, si en su momento el trabajador autoriza, tuvo la oportunidad y ya no tiene derecho, esta opción es la más aceptada.

Lección 6. Representación y representatividad

1.- Representación y representatividad sindical.

2.- La mayor representatividad sindical: afiliación sindical y audiencia electoral.

3.- Facultades que comporta la mayor representatividad.

4.- Sindicatos más representativos a nivel de Estado.

- 5.- Sindicatos más representativos a nivel de Comunidades Autónomas.
- 6.- Sindicatos más representativos en un ámbito específico.
- 7.- El patrimonio sindical.
- 8.- El sistema de responsabilidad jurídica de los sindicatos.

6.1.- Representación y representatividad sindical.

El pluralismo sindical parte del art. 28 CE. Sucede que éste pluralismo sindical da lugar a que no todos los sindicatos tengan la misma entidad representativa, por otra parte, se suele decir además que el pluralismo sindical puede perjudicar a los trabajadores, y esto porque es evidente que una atomización sindical, dice el TC, perjudica a los trabajadores, no sólo lo dice, sino que lo constata. La Atomización Sindical, quiere decir que hay un pluralismo sindical efectivo, que no hay un solo sindicato importante y que cada vez que quieren hablar de un tema no aparecen uno, dos o tres sindicatos, sino que aparecen veinte o treinta, y es muy difícil ponerse de acuerdo.

Hay muchos sindicatos y unos tienen un nivel muy superior a otros, se trata de quien tiene la posibilidad que puede ser efectiva para justificar que se le haga una distinción por parte de la ley entre sindicatos, graduando la mayor o menor importancia de los sindicatos, que hay un sindicato con diferente entidad representativa, con mayor nivel, son los que deberían llevar la voz cantante o que pueden hacer más cosas que otros, por otro lado, no proceder a ésta delimitación entre sindicatos más importantes va a perjudicar a los trabajadores que se van a encontrar con muchísimos sindicatos, ya que una atomización de sindicatos hace que sea más difícil o imposible ponerse de acuerdo y que sea más difícil la defensa sindical de los intereses de los trabajadores.

Son dos justificaciones diferentes, por una parte el lema de la unión hace la fuerza y que la desunión, la atomización de sindicatos no va a existir fuerza, y por otra parte de que hay sindicatos más importantes que otros, entonces parece necesario darle más poder o que los que representan a muchísimos trabajadores que otros, puedan hacer más cosas.

*Todos los sindicatos representan en mayor o menor medida los intereses de unos trabajadores, por pocos que sean, sin embargo, sucede que en ésta representación hay que elegirla, es entonces cuando aparece el concepto de la **mayor representatividad**, el concepto de representación es algo muy general que está presente en todos los sindicatos cuando nos planteamos la mayor o menor importancia de un sindicato es entonces cuando hablamos de que es más representativo o menos representativo.*

Cuando hablamos de representación, hablamos del mero hecho de que hay un sujeto (sindicato) que representa a otro (trabajadores); no estamos hablando de medidas de ningún tipo, para eso utilizamos el concepto de Representatividad.

La Constitución permite este pluralismo sindical, permite libertad para crear un sindicato en principio simplemente para representar los intereses de un grupo de trabajadores, pero por otra parte nos encontramos con la necesidad de medir diferentes magnitudes representativas que tenga cada sindicato.

Cuando dije que la Atomización de los sindicatos perjudica a los trabajadores, estoy planteando esto simplemente a partir de la intervención de sindicatos en hechos concretos, p.ej.: la negociación de un convenio en la que una excesiva disgregación de la representación de trabajadores en distintos sindicatos perjudica a los trabajadores, ya que es más difícil llegar a un acuerdo. Por otro lado, los sindicatos minoritarios no tienen derecho a intervenir en ciertos momentos en los que van a aparecer los sindicatos más importantes, podrán hacerse oír en la sociedad, en los medios de comunicación.

Hay una sentencia del TC 65/1982 de 10 de noviembre, donde la existencia de un sistema de pluralidad sindical que tiene su origen en la libertad sindical del art. 28 CE, y responde en su concreta configuración a un proceso electoral de tipo proporcional, trae consigo la existencia de una multiplicidad de centrales sindicales y plantea el problema de delimitar a cual de éstas ha de corresponder la representación de los intereses de los trabajadores que sería notablemente mermada en su eficacia si se atribuyese por igual a todos los sindicatos existentes. Para hacer frente a éste problema, el orden jurídico, utiliza el criterio de la mayor representatividad para reconocer a las centrales que lo acepten, el derecho de defender los derechos de los trabajadores en la negociación colectiva o ante organismos de la admón., con lo que queda aclamado la necesidad de medir el nivel de participación.

6.2. La Mayor Representatividad Sindical: Afiliación Sindical y Audiencia Electoral.

Hacer distinción entre sujetos inicialmente iguales en cuanto a su existencia, distinciones a partir de las cuales, ciertos sindicatos van a hacer ciertas cosas. Cuando se va a coger un criterio para hacer esta distinción, este criterio debe cumplir según el TC dos requisitos:

- *Que sea un criterio objetivo.*
- *Que sea un criterio razonable.*

*Lo que es lo mismo, que toda distinción esté dotada de una base **objetiva** y **razonable**. Esto lleva a que tenga una **base objetiva**, pues que para hacer esta distinción no haya que utilizar criterios que provengan de perspectivas materiales. La ley que define el criterio es la LOLS en sus arts. 6 y 7 del Título III.*

Los criterios por los que debía optar la ley son dos:

a) Afiliación. *" Es el número de afiliados, pero debido a la baja afiliación sindical en España, se concluye que no era nada fiable, la única forma por la cual sería válida ésta sería que fuera obligatoria la afiliación sindical.*

b) Audiencia electoral. *" Es el del resultado obtenido en unas elecciones de representación unitaria. La Ley detecta que con ocasión de estas elecciones en todas las empresas es como se pone de manifiesto cual es el sindicato que tiene más arraigo en esa empresa; la ley dice que es el único momento en el que se pone de manifiesto el sindicato preferido por los trabajadores.*

Artículo 6. (LOLS)1. *La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.*

2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:

a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

Artículo 7. (LOLS)1. *Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma:*

a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas,

siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal;

b) los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

2. Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6.º de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.

Como hemos dicho hay dos criterios posibles a la hora de razonar sobre esto sin saber todavía lo que dice la ley, lo que está claro es que la ley utiliza sólo el de la Audiencia electoral, pues entonces, se utiliza en España para decidir la mayor entidad representativa o menor entidad representativa de mi sindicato. Este criterio, el de la Audiencia Electoral de los resultados obtenidos en las elecciones a representantes unitarios de las empresas, además que cabe adquirir la posición de sindicato más representativo por medio de lo que se llama la **irradiación de representatividad** que consiste en que un sindicato que no es más representativo se une a un sindicato que sí es más representativo, con lo cual adquiere esta mayor representatividad.

La ley dice que son para casos en los que un sindicato se federa o confedera a un sindicato que es más representativo se da también otra forma, que es la forma de ser sindicato más representativo que proviene de comprobar con un criterio, que un sindicato tiene o no realmente representación, sino simplemente a partir de esa especie de gestión cuando un sindicato se federa a otro, puede adquirir la condición de representativo, la ley utiliza las acciones de un sindicato que se afilie, se federa o confedera por orden de la acción sindical. Cuando estamos hablando de una unión como tal, no estamos hablando de que un sindicato desaparece, el sindicato permanece jurídicamente, lo que hace es unirse al sindicato más representativo.

6.3 Facultades que comporta la mayor representatividad.

En el art. 6.3. LOLS, delimita las cosas que sólo van a poder hacer los sindicatos más representativos, facultades que comportan a la mayor representatividad sindical, facultades que tienen de forma exclusiva las organizaciones sindicales que sean más representativas. (Posible pregunta de examen)

Artículo 6. (LOLS)1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical. Situación jurídica preeminente, indicando que serán de los sindicatos más representativos.

Artículo 6. (LOLS) 3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista. Presencia de las organizaciones sindicales dentro de los órganos administrativos.

b) *La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Sólo los sindicatos más representativos pueden negociar convenios estatutarios, de eficacia personal general.*

c) *Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación. Organismos de arbitraje no jurisdiccionales.*

d) *Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.*

e) *Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas. Sólo pueden promover esas elecciones los sindicatos más representativos.*

f) *Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.*

g) *Cualquier otra función representativa que se establezca. Por ejemplo el art. 9.1 y 14 LOLS*

Art. 9.1.(LOLS) : *Quienes ostentan cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a :*

a) *Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.*

Art. 14 LOLS. *El Sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostenta la condición de más representativo, podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél.*

Para el profesor Sala Franco, con esto, y en cada uno de esos ámbitos, se va a conseguir un interlocutor válido.

6. 4.– Sindicatos más representativos a nivel de Estado.

Comienza delimitando el ámbito geográfico y funcional, art. 6.2. LOLS. En su apartado a) hace referencia a la audiencia electoral, o lo que es lo mismo, a la forma habitual de cómo un sindicato va a poder ser más representativo en todo el Estado.

Es, en definitiva, contar, en el ámbito Estatal, el total de cuantos delegados de personal, miembros de comités de empresa, delegados de juntas de personal existen, en fin, se trata de contar personas físicas. Del total de estas personas se ha de tener el 10% o más para adquirir la condición de sindicato más representativo a escala estatal.

En España existe un bi-sindicalismo desde hace mucho tiempo. Ello conlleva a excluir algunos sindicatos que son muy fuertes en algunos sectores, pero que no pueden llegar a ese 10% en el ámbito estatal, mayoría razonable por la Ley puede ser alguna argucia para continuar con dos sindicatos UGT – CCOO en España.

La exposición de motivos de la Ley (LOLS) se llega a decir lo siguiente:

El título III, bajo el epígrafe «De la representatividad sindical», regula el concepto de sindicato más representativo y la capacidad representativa de éstos.

Los artículos 6.º y 7.º delimitan el concepto de sindicato más representativo en base al criterio de la audiencia del sindicato, medida por los resultados electorales en los órganos de representación unitaria en

los centros de trabajo, criterio tradicional ya en nuestro ordenamiento y que ha sido objeto de examen por el Tribunal Constitucional, que lo admite como reserva del legislador. El concepto conjuga el reconocimiento jurídico de la mayor representatividad con el respeto al artículo 14 de la Constitución, la objetividad y la razonabilidad del mínimo de audiencia exigible: **el 10 por 100** a nivel estatal y el 15 por 100 a nivel de ámbito autonómico, introduciendo, en ese ámbito, un mínimo de 1.500 representantes, en aras **al respeto del principio de igualdad** que podría quebrarse con sólo la referencia porcentual, teniendo en cuenta la heterogeneidad y diferencias de población asalariada y funcionarial entre las distintas Comunidades Autónomas del Estado.

Tal vez el porcentaje establecido parezca reducido, pero la pretensión es abrir la legislación lo más posible **al pluralismo sindical**, fomentándolo, **a través de los tres niveles de mayor representatividad que diseñan los artículos 6.º y 7.º de la Ley**, primando el principio de igualdad sobre lo que podría ser un razonable criterio de reducir a través de la Ley la atomización sindical, evolución que se deja al libre juego de las fuerzas sindicales con presencia en las relaciones de trabajo.

El artículo 6.º, 3, recoge con amplísimo criterio la capacidad representativa que en los distintos aspectos es necesario reconocer a los sindicatos más representativos como vehículo de democratización de las relaciones laborales en los centros de trabajo y fuera de él, desarrollando así los artículos 7.º, 9.º, 2, y el 129 de la Constitución

En el apartado b) el artículo 6.2 (LOLS) se establece que además se puede alcanzar la mayor representatividad, por irradiación en el ámbito Estatal.

Los sindicatos más representativos en el ámbito estatal tienen también la posibilidad de intervenir tienen todas las facultades que en el artículo 6 se le adjudica en exclusiva a los sindicatos más representativos.

El art. 6.3 establece las facultades de los sindicatos más representativos en el nivel estatal. Están facultados por la ley y gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales las 6 cuestiones del apartado anterior.

Art. 6.1 (LOLS) La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical.

2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:

a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para:

a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tenga prevista.

b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.

- d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas.
- f) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.
- g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

6.5.– Sindicatos más representativos a nivel de Comunidades Autónomas.

Serán los indicados recogidos en el artículo 7.1 LOLS. El criterio a seguir es el mismo que en el ámbito estatal.

Se suma el total de miembros en el ámbito de la comunidad autónoma, los Delegados de personal, miembros de comité de empresa y juntas de personal. Aquí cambia el porcentaje al 15%, y además se añade un mínimo de 1500. Hay que reunir los dos requisitos, tanto el del 15% como el de los 1500 representantes. También la Ley prevé la mayoría por **irradiación** en el artículo 7 apartado b).

Los requisitos son el no serlo en el ámbito estatal, y no estar federados o confederados en el ámbito estatal. Y se está a lo expresado en el **artículo 6.3 a) (NO)** de la LOLS, en cuanto a funciones se refiere, siempre dentro de la comunidad autónoma, la representación dentro de las administraciones públicas y reconocimiento de esa mayor representatividad dentro de esa comunidad autónoma.

Artículo 7. 1.(LOLS) Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma:

- a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.
- b) los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

6. 6.– Sindicatos más representativos en un ámbito específico.

Se adquiere la mayor representatividad dentro de la Comunidad autónoma, por federación o confederación de sindicatos dentro de la misma, pero sólo será más representativo en el ámbito de esa comunidad autónoma, según lo recogido en el artículo 7.2 LOLS.

Así mismo se podrá ser más representativo en un ámbito territorial específico. Para ello se deberá de contar con 10% de representantes unitarios están legitimados y serán representativos en ese ámbito.

Ambito territorial será el Estado, Comunidad Autónoma, provincia, isla, municipio.

Puede ser la provincia, o agrupación de comunidades autónomas sólo dentro de esa agrupación de comunidades, ejemplo Asturias, Galicia. Ejemplo negociación de un convenio de colectivo en una provincia, municipio. Convenio Colectivo en Valencia solo les afecta a ese sector productivo en concreto en esa provincia.

*El **Ambito específico** se refiere a sectores productivos, pilotos, transportes, construcción, etc.*

*El artículo 7.2 dice; estarán legitimadas para **ejercitar** en dicho ámbito territorial y funcional las funciones y facultades que se refieren los apartados, b), c), d) e), g) del número 3 del artículo 6 de la LOLS.*

Los sindicatos más representativos en el ámbito estatal tienen las facultades que recoge el artículo 6.3. Los sindicatos mas representativos en el ámbito autonómico, según artículo 7.1 tienen también las facultades recogidas en el artículo 6.3 de la LOLS, al margen de que no puedan gozar de la representación en los organismos en el ámbito estatal.

Sin embargo estos sindicatos más representativos en este ámbito, expone la Ley, que no tiene la letra a), representación Institucional ni la letra f), el uso, disfrute y cesión de bienes públicos.

Se ha llegado a plantear por algunas personas de que estos sindicatos más representativos en ese ámbito tienen los 6 apartados.

Artículo 7. 2.(LOLS) 2. *Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6.º de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.*

En resumen, un sindicato puede ser más representativo en una comunidad Autónoma por la doble vía del artículo 7.1 a) ó por la del 6.2, b). LOLS 11 / 85 de 2 de agosto. Ser más representativo en la Comunidad Autónoma si sabe que el resultado electoral es más del 15 % pero tiene sólo 1000 afiliados, no podría serlo más representativo por el artículo 7.1. a). Pero si por el artículo 6.2.b) puesto que si acude a otro sindicato que es más representativo en el ámbito estatal, y llegan a un acuerdo podría federarse y podría llegar a ser más representativo en el ámbito de la Comunidad Autónoma. Y una cosa no contradice a la otra.

6.7.– El patrimonio sindical.

En este tema existen varios aspectos para abordar, pero uno de ellos es más importancia, la cesión de bienes del Patrimonio Sindical Acumulado.

Hay que hacer mención prioritaria a las necesidades claras de un sindicato de relance constitucional, necesitan un patrimonio. Para defender los intereses de los trabajadores tal y como se expresa en la constitución, tendrán que dotarse de un patrimonio, pero ¿cómo se dotan de patrimonio?, pues tenemos dos vías:

1. Ayudas económicas de los Poderes Públicos.

2. Cuotas Sindicales.

6.7.1.– Ayudas Financiera o Económicas.

Por un lado están las subvenciones que concede el Estado, previstas en los presupuesto Generales. Sólo se le conceden a los sindicatos más representativos. Según la STC 20/1985 esto está justificado, siempre que se realicen las concesiones de subvenciones de forma proporcional a la representatividad de cada sindicato.

Las ayudas de los poderes públicos puede ser permitiendo el uso de ciertos inmuebles.

En referencia a estos inmuebles, nos encontramos con el patrimonio sindical acumulado y el patrimonio sindical histórico.

En el año 1939, aparece una Ley que incauta ciertos bienes o propiedades inmobiliarias a ciertos sindicatos de esa época. Con el comienzo del franquismo aparece el sindicato vertical Organización Sindical Española.

Cuando en 1978 desaparece la OSE, y se reconoce la libertad sindical, se abren dos interrogantes, ¿los inmuebles de la Organización Sindical Española, para quienes son?, y ¿qué se hace con los inmuebles incautados en 1939?

En la Ley del Patrimonio Sindical acumulado se hace referencia a los bienes que fue acumulando la Organización Sindical Española, y que además fue añadiendo al que ya existía, el que fue incautado en el año 1939 y que estaban utilizando.

*Con la transición política, desmantelada ya la Organización Sindical Española, se crea un organismo Autónomo transitorio, denominado **Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales**, que fue el encargado de administrar de forma provisional el patrimonio sindical acumulado. Esto se aprueba en la Ley 4/1986 de 8 de enero, ley de cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado, desarrollado por el RD 1671/1986 de 1 de agosto modificado por el RD 930/1993 de 18 de junio.*

A) Patrimonio Sindical Histórico.

Se devuelve al uso a sus antiguos propietarios, en la Ley 4/1986 de 8 de enero, se reconoce la propiedad de los bienes inmuebles a los que eran sus propietarios y se les integra en pleno dominio y si alguno no existían se compensaba con una indemnización La mayoría de estos bienes fueron de la CNT – UGT.

B) Patrimonio Sindical Acumulado.

A estos inmuebles se les practica una cesión del uso, es decir, los sindicatos más representativos podrán usarlos en régimen de usufructo, pero seguirán siendo propiedad del Estado.

Una vez que el Estado autoriza a que se usen esos inmuebles los sindicatos han de correr con los gastos de mantenimiento, además pueden incorporar mejoras pero no les permite recuperarlas si tiene que abandonar el inmueble, derecho que se pierde si a su vez se pierde la condición de Sindicato más representativo, con el se extingue el derecho al uso. La propiedad de estos Inmuebles es del Estado, pero el uso es de los sindicatos más representativos.

Motivos por el cual se pierde el derecho al uso de bienes inmuebles.

Por dejar de ser sindicato más representativo.

Por dedicarlo a un uso distinto al que se concedió.

Por maltrato del patrimonio.

Todas estas cuestiones las controla y las tramita La Comisión Consultiva Del Patrimonio Sindical, en la

cesión de uso de Inmuebles, para ello comprueba que sea más representativo si reúne o no los requisitos de la solicitud, etc.

6.7.2.- Cuotas Sindicales.

Son las aportaciones económicas que realizan los afiliados de forma periódica y las abona permitiendo que el empresario desvíe de su nomina la cantidad de la cuota y las ingrese al sindicato.

Esta es una forma por la cual el empresario controla a quién está afiliado y quien no. Así mismo para evitar esto el trabajador puede indicar al empresario que él ingresa la cuota al sindicato para evitar que puedan existir represalias hacia su persona por la afiliación un determinado sindicato. Por ello indicamos que el trabajador tienes dos vías para el pago de la cuota sindical las cuales son: Retención por el agente mediador empresario de su salario, e ingreso personalmente de la cuota al sindicato.

Se incumple con una infracción administrativa con no cumplir la obligación de retener las cuotas sindicales, a los trabajadores, tiene un tratamiento similar a la obligación de retener el IRPF. Así mismo las cuotas sindicales son inembargables. Recogido en LOLS 11 / 85 de 2 de agosto, artículo 5 apartado 3.

6.8.- El sistema de responsabilidad jurídica de los sindicatos.

Hablamos de persona jurídica que tiene personalidad propia que actuar con plena capacidad jurídica y de obrar. Pueda suceder que en determinadas ocasiones o cosas haya que determinar responsabilidad.

En términos amplios puede que se investigue el hilo del incumplimiento del contrato, o norma se detecta que el sindicato que no abona una tasa o impuesto municipal. ¿Quién es el responsable?. Para ello ha de tener en cuenta dos perspectivas.

1.- Hay que diferenciar si responde el sindicato por actos propios o por actos privados. La responsabilidad del sindicato por actos propios responde el comité ejecutivo, que este a su vez actúa en nombre de la organización sindical, siempre que se actúe en nombre y representación legítima del mismo. Ahora bien, lo que no va a hacer el sindicato es a responder por actos ajenos, por hechos realizados por una persona que es ajena no al sindicato, en el sentido de la personalidad jurídica propia que tiene el sindicato. Ejemplo: responsabilidad del sindicato por la actuación de un afiliado.

2.- Consiste en diferenciar entre responsabilidad civil o penal.

Responsabilidad penal." Se incurre en responsabilidad penal si se incumple lo establecido en el Código Penal por la comisión de un delito.

Responsabilidad civil." Se incurre y se le exige **responsabilidad civil contractual** por incumplimiento de contratos.

Responde frente a otros por los hechos, ejemplo: No por un contrato por un accidente de tráfico. Esto se denomina **responsabilidad civil extra contractual**.

Esto hay que traspasarlo al sindicato ¿Cuándo puede ser el sindicato responsable civil o penal?

El sindicato, como personalidad jurídica, no puede tener responsabilidad penal.

Responsabilidad civil del sindicato por actos de los afiliados: no hay responsabilidad civil artículo 5.2 de LOLS 11 / 85 de 2 de agosto, salvo si un trabajador en concreto ha actuado en nombre del sindicato, y que estaba autorizado para ello.

Artículo 5. 2. (LOLS) El sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.

El sindicato será responsable civil de las actuaciones de los órganos estatutarios. Si la hay, y en términos jurídicos actúa el sindicato Recogido en el artículo 5.1 de LOLS. Pueden realizarse actos irregulares en el sentido formal o material.

Artículo 5. 1. (LOLS) Los sindicatos constituidos al amparo de la presente Ley responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias.

En el sentido formal un órgano ejecutivo del sindicato que incumple trámites formales.

Por ejemplo, si los estatutos dicen: que el comité ejecutivo para la adquisición de un Inmueble ha de contar con la autorización de la Asamblea.

El comité ejecutivo del sindicato compra un Inmueble, sin autorización de la asamblea. Y no paga el inmueble responsable civil que se planteará el vendedor del inmueble, quien paga el inmueble, quien es el responsable, en principio responde con el patrimonio físico la persona que ha incumplido con el realizar esa actuación porque el patrimonio del sindicato es intocable, esto en sentido formal.

En el sentido material:

*Lo realizado en el sentido material es ilegal, no por requisitos. Ejemplo: Cabe la siguiente posibilidad la actuación irregular del órgano estatutario, se invierte el tema y se dice que al ser actuación del órgano estatutario pero de forma Irregular, no responde el sindicato responden las personas físicas que integran el órgano estatutario, **salvo que hayan terceros de buena fé.***

Ejemplo anterior:

El vendedor del inmueble, denuncia e indica ¿Qué iba yo a saber que a mi vinieron unos señores en representación del sindicato a comprarme el inmueble así mismo se identificaron como ello. Hemos firmado la venta pero estos señores no tienen dinero y el sindicato sí, entonces al vendedor le interesa ir a por el sindicato por que esto el tercero de buena fé puede conseguir que se vaya a por el sindicato por que éste es ajeno a desconocer que se haya incumplido algún requisito a la hora de formalizar la venta.

Responsabilidad penal del sindicato puede o no haberla.

Responsabilidad penal del sindicato:

No puede haberla, si hay actuación del órgano estatutario, hay responsabilidad penal de las personas físicas, toda la responsabilidad penal a su vez ha generado responsabilidad civil, si los responsables penales son los órganos estatutarios, puede que la responsabilidad civil por ese delito excepto que cargue con ello el sindicato.

Lección 7. La tutela de la libertad sindical

- 1.- Las conductas antisindicales.
- 2.- El proceso de tutela de la libertad sindical: la vía judicial ordinaria y la vía constitucional.
- 3.- Consecuencias de la violación de la libertad sindical.

Recordemos que libertad sindical no es sólo el derecho a crear sindicatos; de una manera más general, es también, el hecho de que los interlocutores sociales tienen libertad para negociar en masa las relaciones de trabajo y en un plano colectivo.

Todo derecho requiere una serie de garantías por parte del ordenamiento jurídico. La ley dispone unos derechos y luego los garantiza.

Dentro del Capítulo IV del Título I de la CE se recogen esas garantías. La CE después de reconocer una serie de derechos (Título I) pasa a garantizar esos derechos. El art. 53 de la CE establece esas garantías; art.53.1 (CE) 1º Vinculan a los poderes públicos, 2º sólo la ley (entendida en sentido estricto o formal) regulará los contenidos de la libertad sindical y, 3º) respeto del contenido esencial. Este artículo se refiere a los artículos 15 –38.

Art. 53.2. (CE) referidos a los artículos 14 a 29. 1º) Necesidad de un proceso ordinario preferente y sumario. 2º) Posibilidad de ir al Tribunal Constitucional por la vía del recurso de amparo.

Artículo 53.(CE)1. *Los derechos y libertades reconocidos en el capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161.1, a).*

2. Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la sección primera del capítulo segundo ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el tribunal constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.

3. El reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el capítulo tercero informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo podrán ser alegados ante la jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen.

En el artículo 53 hemos visto cuales son las garantías y los medios de actuación de que disponemos, pero lo complicado viene ahora, en las conductas antisindicales nos encontramos con que:

- Debemos identificar al sujeto transgresor, hay heterogeneidad en el sujeto que puede realizar un acto contra la libertad sindical.
- Esas conductas antisindicales pueden ser de muy diferente naturaleza

Entonces resulta que para saber a que procedimiento de tutela acudir, para saber la vía de reclamación, hay que tener en cuenta el sujeto y la naturaleza de las acciones.

7.1.– Las conductas antisindicales.

Los sujetos que pueden atentar contra la libertad sindical son:

- Empresarios.
- Estado.
- Sindicatos.

Excluimos a los trabajadores porque un trabajador no puede realizar una acción jurídica determinante que provoque una lesión de la libertad sindical. La reacción ante un trabajador que intimida o presiona a otro, pasaría, dependiendo de la gravedad de los actos, por no hacerle caso o acudir al Derecho Penal.

7.1.1. Empresarios.

Los actos antisindicales del empresario, son los actos de discriminación y los actos de injerencia (intromisión).

a) Discriminación. " Los actos que el empresario, en el uso de sus poderes de dirección, perjudica o beneficia a los trabajadores teniendo en cuenta su afiliación sindical. **Art. 12 LOLS.** *Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.*

La novedad del artículo es que habla de nulidad de actos, por ejemplo, que el empresario conceda ciertos beneficios a los afiliados a un sindicato determinado.

Para proteger al trabajador frente a estas actitudes se recurre a la **inversión de la carga de la prueba**, esto es, debe ser el empresario el que demuestre que sus actos no son discriminatorios.

b) Injerencia. " Cuando los empresarios llegan a inmiscuirse en la organización o representación de los trabajadores. Los actos de injerencia son más amplios que los de discriminación. Se podría producir la disolución del sindicato. **Art. 13 LOLS.** *[...] Expresamente serán consideradas lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.*

7.1.2. Estado

Podemos concretar más el término Estado, y decir los Poderes Públicos, que son el Parlamento, el Gobierno y el Poder Judicial.

- **Parlamento.** " *Hablamos de la aprobación de leyes, en la que aparezcan, de manera indirecta, conductas antisindicales.*
- **Gobierno.** " Cuando la Administración Pública actúa como tal. Si actúa como empresario se le aplicará lo explicado para este grupo (empresarios)
- **Poder Judicial.** " Jueces y Tribunales. Los actos sindicales de este grupo se reflejan en las sentencias u otras resoluciones judiciales.

7.1.3.– Sindicatos.

Puede suceder que los propios sindicatos pacten ciertas mejoras, sólo para trabajadores afiliados al sindicato, o pactar con el empresario una afiliación obligatoria.

En general, los mecanismos que utilizan los sindicatos para infringir la libertad sindical son las cláusulas de seguridad sindical, llamadas así por la OIT. Estas cláusulas son pactos que se introducen en los convenios colectivos, y que son vulneradores de la libertad sindical, porque lo que pretenden los sindicatos es asegurar la afiliación de una serie de trabajadores.

Algunas de estas cláusulas son:

- **Taller cerrado.** " Las partes se comprometen a que el empresario contrate sólo a trabajadores afiliados a un determinado sindicato.
- **Taller sindicado.** " En un momento determinado se obliga a los trabajadores a afiliarse a un sindicato

específico. Se vulnera la libertad sindical negativa.

- **Empleo preferente.** Contratar preferentemente a trabajadores afiliados aun sindicato determinado.

7.2.– El proceso de tutela de la libertad sindical: la vía judicial ordinaria y la vía constitucional.

(el profesor recomienda la ampliación de este epígrafe: artículos 175 a 182 LPL, de vistas al examen)

Hablaremos sólo de dos de las vías protectoras de la libertad sindical, que son las que tienen más relación con los ciudadanos, con lo individual.

En la ley crea un proceso judicial especial, que sirve para reclamar judicialmente, frente a vulneraciones de la libertad sindical. El art. 53.2 (CE) exige que la ley cuente con un procedimiento de este tipo, de tipo especial.

Art. 53 (CE) 2. *Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la sección primera del capítulo segundo ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el tribunal constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.*

Existe una ley, la Ley 62/1978, que se puede utilizar para las vulneraciones de cualquier derecho fundamental, excepto los laborales, es decir, contiene muchos procesos especiales pero para cuestiones civiles, penales, administrativas. El proceso especial para materias laborales se encuentra en la Ley de Procedimiento Laboral, artículos 175 a 182.

CAPITULO XI (LPL) De la tutela de los derechos de libertad sindical

Artículo 175. 1. *Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo considere lesionados los derechos de libertad sindical podrá recabar su tutela a través de este proceso cuando la pretensión sea de las atribuidas al orden jurisdiccional social.*

2. *En aquellos casos en los que corresponda al trabajador como sujeto lesionado, la legitimación activa como parte principal, el sindicato al que éste pertenezca, así como cualquier otro sindicato que ostente la condición de más representativo, podrán personarse como coadyuvantes. Estos no podrán recurrir ni continuar el proceso con independencia de las partes principales.*

3. *El Ministerio Fiscal será siempre parte en estos procesos, adoptando, en su caso, las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas.*

Artículo 176. *El objeto del presente proceso queda limitado al conocimiento de la lesión de la libertad sindical, sin posibilidad de acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos a la tutela de la citada libertad.*

Artículo 177. 1. *La tramitación de estos procesos tendrá carácter urgente a todos los efectos, siendo preferente respecto de todos los que se sigan en el Juzgado o Tribunal. Los recursos que se interpongan se resolverán por el Tribunal con igual preferencia.*

2. *La demanda habrá de interponerse dentro del plazo general de prescripción o caducidad de la acción previsto para las conductas o actos sobre los que se concrete la lesión a la libertad sindical.*

3. *La demanda, además de los requisitos generales establecidos en la presente Ley, deberá expresar con claridad los hechos constitutivos de la vulneración alegada.*

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 81.1 de esta Ley, el Juez o la Sala rechazará de plano las demandas que no deban tramitarse con arreglo a las disposiciones de este capítulo, advirtiéndolo al demandante del derecho que le asiste a promover la acción por el cauce procesal correspondiente. No obstante, el Juez o la Sala podrá dar a la demanda la tramitación ordinaria o especial si para una u otra fuese competente y dicha demanda reuniese los requisitos exigidos por la Ley.

Artículo 178. 1. En el mismo escrito de interposición de la demanda el actor podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado. Sólo se podrá deducir esta petición cuando se trate de presuntas lesiones que impidan la participación de candidatos en el proceso electoral o el ejercicio de la función representativa o sindical respecto de la negociación colectiva, reestructuración de plantillas u otras cuestiones de importancia trascendental que afecten al interés general de los trabajadores y que puedan causar daños de imposible reparación.

2. Dentro del día siguiente a la admisión de la demanda, el Juzgado o Tribunal citará a las partes y al Ministerio Fiscal para que, en el día y hora que se señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, comparezcan a una audiencia preliminar, en la que sólo se admitirán alegaciones y pruebas sobre la suspensión solicitada.

3. El órgano judicial resolverá en el acto mediante auto dictado de viva voz, adoptando, en su caso, las medidas oportunas para reparar la situación.

Artículo 179. 1. Admitida a trámite la demanda, el Juez o Tribunal citará a las partes para los actos de conciliación y juicio, que habrán de tener lugar dentro del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. En todo caso, habrá de mediar un mínimo de dos días entre la citación y la efectiva celebración de aquellos actos.

2. En el acto del juicio, una vez constatada la concurrencia de indicios de que se ha producido violación de la libertad sindical, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

3. El Juez o la Sala dictará sentencia en el plazo de tres días desde la celebración del acto del juicio publicándose y notificándose inmediatamente a las partes o a sus representantes.

Artículo 180. 1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera.

2. De estimarse que no concurren en la conducta del demandado las circunstancias antedichas, el Juez o la Sala resolverá en la propia sentencia el levantamiento de la suspensión de la decisión o acto impugnado o de la medida cautelar que, en su momento, pudiera haber acordado.

Artículo 181. Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Artículo 182. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación y las de impugnación de convenios colectivos

en que se invoque lesión de la libertad sindical u otro derecho fundamental se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente.

Además de la vía ordinaria, los particulares tienen otra vía; es la vía constitucional, es decir, la posibilidad de un recurso de amparo para protestar por vulneraciones de la libertad sindical.

Esta vía es como último remedio, primero hay que agotar la vía ordinaria. Recordemos que en el Tribunal Constitucional sólo se pueden impugnar los actos de los poderes públicos. Puede suceder que en la vía judicial ordinaria el juez disponga que no hay vulneración de la libertad sindical, cuando está probado que si la hay, por lo que se puede impugnar ante el Tribunal Constitucional la sentencia del juez, pero no la vulneración de la libertad sindical.

7.3.– Consecuencias de la violación de la libertad sindical.

Si se confirma que ha habido una lesión a la libertad sindical hay que ver que consecuencias trae eso consigo.

Art. 15 (LOLS). *Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.* Habla del cese inmediato y reparación de las consecuencias ilícitas.

En la teoría sucede algo más:

1º Se declara la nulidad del comportamiento antisindical, y como consecuencia de ello hay un cese inmediato de ese comportamiento

2º Reposición al momento anterior.

3º Reparación, en su caso, de las consecuencias del acto ilícito.

En estos procesos especiales habrá inversión de la carga de la prueba, y además, si el empresario se niega a aceptar o cumplir la sentencia se le aplicarán las medidas que se recogen en la LPL art. 279–284.

Por otra parte, también puede aparecer la posibilidad de que el empresario haya cometido **una infracción administrativa** al realizar esa conducta antisindical, y que además, dicha conducta antisindical, suponga la **comisión de un delito**.

Las infracciones administrativas son de todo tipo, y entre ellas están las laborales. Estas infracciones administrativas laborales se encuentran en la Ley 8/1988, de 7 de abril (el legislador los extrajo de esa ley y los incluyó en el Estatuto de los Trabajadores del 95; en el 2000 las volvió a incluir en la ley 8/1988)

Lo que corresponde a la comisión de un delito se aplica el art. 315 del Código Penal. **Art. 315 (Código Penal)** *1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.*

2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaren a cabo con fuerza, violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado.

3. Las mismas penas del apartado segundo se impondrán a los que, actuando en grupo, o individualmente pero de acuerdo con otros, coaccionen a otras personas a iniciar o continuar una huelga.

Lección 8. Organización de los trabajadores en el centro de trabajo.

1.- Representación unitaria de los trabajadores en la empresa:

- a) El modelo normativo del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Delegados de personal y Comités de empresa: funciones y garantías.
- c) El procedimiento de elección de los representantes unitarios. Reclamaciones en materia electoral. El arbitraje.

2.- La representación especializada de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

3.- La representación sindical en la empresa:

- a) Secciones sindicales: Tipos y funciones.
- b) Delegados sindicales: Competencias y garantías.

4.- Derecho de reunión en los lugares de trabajo: la asamblea de los trabajadores.

5.- La representación de los funcionarios públicos.

- a) Delegados y Juntas de personal.
- b) Competencias y garantías.
- c) Procedimiento electoral.

Introducción.

El análisis se hará desde una unidad productiva determinada. Veremos primero como los trabajadores de una empresa se organizan, tienen el derecho a organizarse y segundo que derecho tienen los representantes de los trabajadores en la empresa.

Hablamos de que los trabajadores de una empresa se van a querer organizar, pero no como una forma de lucha contra el empresario. Esto será a partir de un número determinado de trabajadores.

También puede darse la organización en una empresa de los trabajadores afiliados a un determinado sindicato. Coexistirán los representantes de los trabajadores, con los trabajadores de un determinado sindicato.

En las empresas internacionales se plantean otras complicaciones a la organización de los trabajadores.

La democracia industrial hace referencia a si los trabajadores de una empresa se pueden organizar o no, independientemente de que eso vincule al empresario. Este planteamiento era imposible en el siglo XIX. EL movimiento obrero se va consolidando a lo largo del siglo XX. Antes del período franquista las organizaciones sindicales están consolidadas. Pero aun estando consolidados los sindicatos fuera de la empresa, no se pueden organizar dentro de ella. Era impensable que se aceptara que en el interior de la empresa se pudieran organizar los trabajadores.

En España, esto solo será posible en 1.980. En el LET, de habla de los órganos de representación unitaria. Sólo entonces se puede decir que el conjunto de trabajadores de una empresa va a tener significación jurídica.

En 1.980 se consolidará la representación unitaria, venciendo argumentos como el de la cultura. Se decía que el trabajador no tenía cultura y que por lo tanto no tenía por qué organizarse.

Otro argumento era el del riesgo. Quien arriesga es el empresario, por lo que los trabajadores han de limitarse a cumplir su contrato.

Todo esto se afirmaba para negar la posibilidad de la representación unitaria y por el temor del empresario a que los trabajadores pudieran acceder al poder.

El argumento del conocimiento del negocio. Decía que debe mandar el que tiene conocimiento del proceso productivo.

El último argumento utilizado por la doctrina fue el de la **subordinación del contrato de trabajo**. El trabajador ha de obedecer las ordenes empresariales. Hoy en día se dice que esa subordinación existe en el plano individual, pero no es incompatible con la perspectiva colectiva de las relaciones de trabajo.

No hay que olvidar que no hay obligación de que existan representantes unitarios.

La actuación del conjunto de trabajadores de una empresa puede adoptar las siguientes formas:

- La representación unitaria, organización de los trabajadores, con independencia de su afiliación o no a un sindicato, por el solo hecho de trabajar en una empresa.
- La partición institucional en la empresa, es decir, presencia en los órganos de administración y dirección de la empresa.
- Representación Sindical en la empresa, o sea representación en la empresa solo de los trabajadores afiliados a un sindicato y no a la totalidad de la plantilla. En este caso se habla de secciones sindicales.

En ocasiones se habla de representación sindical para referirse al primer supuesto y no al tercero.

La asamblea de trabajadores no es un órgano de representación. Solo tiene una actuación puntual.

Estas tres formas de actuación no son excluyentes, al contrario, pueden coexistir en una misma empresa o darse por separado; incluso puede que una de estas tres vías sea utilizada por las otras. Por ejemplo, una representación unitaria que se utiliza en la participación institucional.

Puede darse el supuesto de que lo que ocurra en una vía influya en la otra o que la excluya. Por ejemplo: la empresa puede estar dominada por un sindicato. En este caso existiría un comité de empresa, pero sería innecesaria la creación de secciones sindicales.

Esta actuación se encuadra en la democracia industrial. Cuando hablamos de democracia industrial nos referimos a la actuación de los trabajadores de una empresa. Hay una expresión parecida **llamada democracia económica** que no tiene nada que ver con la actuación organizada de los trabajadores. La democracia económica hace referencia a la intervención del sindicato como interlocutor en asuntos económicos y sociales.

Tampoco tiene nada que ver con la representación institucional de los sindicatos más representativos.

Existen otros fenómenos democráticos fuera de la democracia industrial que son las empresas de economía social como son las sociedades laborales y las cooperativas de trabajo asociado. En ellas los trabajadores se confunden con empresarios, aportando a la sociedad los factores de producción. Pero lo que nos interesa en este tema son las tres formas de participación de los trabajadores en la empresa.

8.1.– Representación unitaria de los trabajadores en la empresa:

8.1.1.– El Modelo normativo del Estatuto de los Trabajadores.

La Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores aborda esta cuestión de la representación unitaria. Esta ley se aprobó dividida en tres grandes Títulos. Nos centramos en el Título II: De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa. Comprende los artículos 61 a 81.

El Capítulo I, artículos 61 – 76. Se refieren a la representación unitaria de los trabajadores. La representación sindical no está en el Estatuto, sino en la ley orgánica de libertad sindical (LOLS). En el Estatuto se habla de la representación sindical, pero el núcleo se encuentra en la LOLS.

Hablar del Estatuto es hablar de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, pero no es hablar de representación sindical.

Para la regulación por parte del derecho positivo de la representación unitaria hay que ir al artículo 61 de LET.

En la Constitución no se dice nada respecto a la representación unitaria. Se mencionan los sindicatos y la libertad sindical. Pero no está dentro de la libertad sindical el derecho a organizarse en el centro de trabajo. Esto se crea en LET en 1980 y no porque lo imponga la Constitución. El Estatuto crea una representación unitaria.

Artículo 61: Participación: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de esta Ley y sin perjuicio de otras formas de participación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este Título.

Llama la atención el hecho de que esta es la forma en que los trabajadores pueden participar en la empresa. Es de suponer que no es el tipo de participación a que se refiere en artículo 129.2 CE, porque en él se habla de la posibilidad de acceder los trabajadores a la propiedad de los medios de producción. En el artículo 61 LET se habla de representación no de participación.

8.1.2.– Delegados de personal y Comités de empresa: funciones y garantías.

Los delegados de personal y los comités de empresa son los dos órganos específicos de representación unitaria creados por el Estatuto de los Trabajadores en 1980.

Antecedentes históricos en España.

- Antes de la II Guerra Mundial en Cataluña hubo los llamados delegados. Actuaban de forma clandestina ya que no estaban creados por Ley. Fue la CNT la encargada de impulsar la existencia de esos delegados.
- En la II República estaban los jurados mixtos, creados por Ley.
- Con el franquismo aparecen órganos de representación en las empresas equivalentes a los actuales. Eran los denominados Jurados de Empresa. No tenían nada que ver con el poder judicial. En los Jurados de Empresa estaban representados empresarios y trabajadores.
- En la transición política, el 6 de diciembre de 1977, aparecen por primera vez los delegados de personal y los comités de empresa.

El Estatuto de los Trabajadores en 1980 lo que hace es aceptar ese sistema creado en 1977.

Rasgos característicos de estos órganos.

1.- Representación unitaria de los trabajadores: ambos son una representación unitaria de los trabajadores. Esto quiere decir que esos representantes lo son de todos los trabajadores vinculados a una empresa mediante contrato de trabajo.

2.- Se trata de una representación necesaria, es decir, que una vez que existen no puede un trabajador desmarcarse o excluirse de esa representación. Vincula a los trabajadores una vez creados. Esta representación necesaria no hace referencia a que sea necesaria u obligatoria la existencia de estos órganos en una empresa.

3.- Se trata de una representación electiva. Proviene de unas elecciones celebradas en cada empresa.

El profesor Ojeda Avilés dice que el ámbito de estos representantes unitarios es el de la empresa y los trabajadores en el sentido del artículo 1.1 de LET.

Artículo 1.-Ámbito de aplicación.

1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

Hay empresario y trabajador cuando se cumplen estos requisitos.

Quedan fuera de este ámbito los funcionarios. Para ellos existen otros órganos de representación que no están regulados en LET.

8.1.2.1." Los delegados de personal.

Artículo 62.1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran éstos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

Artículo 62.2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Al hablar de delegados de personal nos estamos refiriendo al centro de trabajo, no a la empresa.

Es un órgano de representación unitaria tanto si es uno como si son tres. No es un órgano colegiado, ya que no es una suma de personas físicas. Se tendrán que observar una serie de normas para su constitución y funcionamiento.

El número de 50 trabajadores o menos indicará la diferencia entre delegados de personal o comité de empresa. Entre 6 y 49 ambos inclusive será la franja de los delegados de personal.

Entre 6 a 10 ! puede existir 1 delegado de personal.

Entre 11 a 30 ! 1 delegados de personal.

Entre 31 a 49 ! 3 delegados de personal.

De 50 o más ! Comité de empresa.

Hay que hacer dos precisiones al respecto:

1º. Si hay menos de 6 trabajadores se podrá elegir un delegado de personal; pero lo que no está tan claro es que tengan las facultades de un delegado de personal.

2º. Ejercer mancomunadamente la representación quiere decir que en sus actuaciones estarán los tres, aunque no estén de acuerdo. Si hubiera solidaridad un solo representante podría abarcar la representación de los trabajadores, por eso no es solidaria la representación.

8.1.2.2.- El Comité de Empresa.

Artículo 63.1.LET *El comité de empresa es el órgano de representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores.*

Como vemos es un órgano colegiado de representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo, entendiendo como centro cada unidad productiva según el Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto en empresas con más de un centro de trabajo habrá que determinar centro a centro si se puede crear un comité de empresa o habrá delegados de personal.

Composición del comité de empresa:

Está determinado en el artículo 66 del Estatuto:

Artículo 66.1.LET *El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala:*

- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.*
- b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.*
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.*
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.*
- e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.*
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.*

2. Los comités de empresa o centro de trabajo elegirán de entre sus miembros un presidente y un secretario del comité, y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la empresa.

Los comités deberán reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

Este artículo 66 pone de manifiesto que es un órgano colegiado que tiene una entidad propia. No es una mera suma de personas físicas. Esto se refleja en la forma de su funcionamiento. Tendrá su propio reglamento interno, del que se remitirá copia a la autoridad laboral. La autoridad laboral es la autoridad administrativa en materia laboral, es decir, la Administración Pública.

En cuanto a las reuniones estos límites funcionan como mínimos. Tendrían el carácter de reuniones ordinarias. Cuando la mayoría convoque reuniones serán extraordinarias.

Esta norma podría ser modificada por negociación colectiva. Tendría la consideración de derecho necesario relativo, aunque al respecto hay mucha polémica.

El profesor Ojeda Avilés explica que en otros países se habla de comités de establecimientos para cada centro de trabajo y de comités de empresa para el conjunto de los centros de trabajo.

¿Qué sucede cuando la empresa tiene dos o más centros de trabajo de diferente nivel? Es decir centros de más de 50 trabajadores y centros de menos de 50.

Según el profesor Sala Franco habría que tener en cuenta los criterios correctores del artículo 63.2 del LET.

Artículo 63.LET–Comités de empresa.

2. En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.

Ejemplo 1:

Ejemplo 2:

Todos los centros de trabajo han de estar ubicados en la misma provincia.

8.1.2.3.– Funciones.

Artículo 62. LET–Delegados de Personal.

2. Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

Los delegados de personal observarán las normas que sobre sigilo profesional están establecidas para los miembros de comités de empresa en el artículo 65 de esta Ley.

Las competencias y funciones se encuentran recogidas en el artículo 64 ET como precepto básico, así como en los siguientes artículos 19.3, 29.4, 39.4, 40.1 y .2, 41.3 y .4, 44.1, 51, 65 y 68 a); así como en otras disposiciones.

Artículo 64 LET.– Competencias.

1. El comité de empresa tendrá las siguientes competencias:

1º Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa, así como acerca de las previsiones del empresario sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos

de subcontratación.

2º Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.

3º Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

4º Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación profesional de la empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

5º Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

6º Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7º Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

8º Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

9º Ejercer una labor:

a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o Tribunales competentes.

b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.

10. Participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

11. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los convenios colectivos.

12. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número 1 en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

2. Los informes que deba emitir el Comité, a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º y 5º del número 1 anterior, deben elaborarse en el plazo de quince días.

Se podrían dividir de forma general en los siguientes grupos:

- Negociación colectiva.
- Información.
- Vigilancia y control.
- Otras competencias
- Ejercicio de acciones administrativas y judiciales.

A. Negociación colectiva.

Los delegados de personal y comités de empresa disponen legalmente de legitimación para negociar, en representación de los trabajadores, convenios colectivos de empresa o ámbito inferior, de eficacia personal general. Además podrán negociar:

- Acuerdos sobre gratificaciones extraordinarias.
- Acuerdos sobre períodos de vacaciones del personal de la empresa.
- Acuerdos sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Acuerdos sobre despidos por causas tecnológicas y económicas.

B. Información.

En este sentido puede tener una doble posición, ya sea como receptor o suministrador de información.

Como receptores tienen derecho a recibir información en las siguientes materias:

- Situación económica y contable de la empresa.
- Contratación laboral en la empresa.
- Recepción de la copia básica de los contratos celebrados por escrito.
- Ejercicio del poder disciplinario del empresario.
- Absentismo en la empresa.
- Siniestralidad en la empresa.
- Otras materias como: realización de trabajos inferiores, pago de salarios, cambio de titularidad de la empresa, venta de bienes de la empresa.

Los órganos de representación han de emitir informes en relación con las siguientes materias:

- Organización del trabajo en la empresa.
- Modificación del status jurídico de la empresa.
- Asuntos de interés de los trabajadores.

C. Vigilancia y control.

Son competencias de los delegados y comités de empresa:

- La vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral, seguridad social y de empleo.
- Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

D. Otras competencias.

Tienen además competencias en materia de:

- Gestión y participación en obras sociales de la empresa.
- Colaboración con la dirección de la empresa en cuanto a productividad.
- Conflictos colectivos: declarar huelga y legitimación para iniciar procedimiento de conflicto colectivo.

E. Ejercicio de acciones administrativas y judiciales.

Se trata del reconocimiento legislativo a delegados de personal y comités de empresas de la legitimación para promover todo tipo de actuaciones administrativas y judiciales en relación con las competencias que tienen atribuidas. Un reconocimiento específico de esta facultad se contiene en materia de seguridad e higiene en el trabajo en el Art. 19.5 LET; de cesión de trabajadores Art. 43.2 LET; de extinción del contrato de trabajo por causas técnicas o económicas en el Art. 51.2 LET.

Esta actuación administrativa o judicial es la tutela de los derechos e intereses del personal representado colectivamente representado.

8.1.2.4.– Garantías de los representantes unitarios.

Los representantes unitarios en los centros de trabajo son creados por ley (en sentido estricto), no para que actúen los sindicatos, sino para que los trabajadores se organicen dentro de la empresa. Los representantes unitarios están llamados a tener funciones de cierta relevancia.

Si van a desempeñar esas funciones la ley se ocupa no sólo de encomendárselas, sino que además para asegurar que esas funciones se puedan cumplir establece una serie de garantías. Estos mecanismos de garantía tienen diversa naturaleza, son muy heterogéneos.

El punto de inicial de referencia es el artículo 68 del ET, aunque hay más garantías en algunas partes del Estatuto, además de en los convenios colectivos, donde estas garantías pueden estar matizada o modificadas. Este último aspecto resulta bastante polémico, ya que hay normas en las que no se habla de la intervención de la autonomía colectiva, pero aún así nos encontramos con ella. Esta siempre tiene cabida cuando mejora las condiciones o garantías.

Artículo 68. LET– Garantías.

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.*
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.*
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.*
- d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a*

la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Se pueden establecer dos grandes grupos de garantías:

- Las destinadas a evitar que el empresario pueda despedir al representante y garantizar así su permanencia en la empresa
- Las destinadas a evitar que se obstaculice el que lleven a cabo sus funciones.

A) Primer grupo de garantías: en el ámbito del poder disciplinario del empresario.

Nos encontramos con la inmunidad o inviolabilidad representativa, que es el derecho del representante a no ser despedido durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que sea por dimisión o por despido disciplinario.

En el ámbito del poder disciplinario del empresario encontramos que éste puede utilizar su poder en contra del representante por una doble vía: sancionarlo o despedirlo. (Artículo 68.c. ET). No se podrá interpretar literalmente el inicio de este artículo ya que si el representante incurre en alguna de las causas de despido del Art. 54.2 el empresario podrá hacerlo. Habrá en este caso demostrar que no es en represalia por su actividad representativa. Podrá ser despedido por causas ajenas a su cometido como representante.

Se puede despedir a un representante unitario por ejercer sus funciones de representante sin cumplir la ley. (Convenio 135 OIT)

Otro aspecto puntual es el que un representante de los trabajadores puede expresar su opinión libremente. El contrato de trabajo limita derechos fundamentales del trabajador como puede ser la libertad de expresión. Un trabajador podría ser despedido por dar su opinión de la empresa en público alegando que ha transgredido la buena fe contractual. Por el contrario esta misma actividad hecha por un representante está por encima de su condición de trabajador, no pudiendo ser despedido por ello.

Despido o sanción a un representante unitario por motivos ajenos a su representación

Cuando se despide o sanciona a un representante unitario hay dos grandes garantías:

1.- Obligación de apertura de un expediente contradictorio.

- 2.- Derecho de opción del representante en caso de despido improcedente.

A.1.- Obligación de apertura de un expediente contradictorio.

El artículo 68.a) dice que se abrirá expediente contradictorio en el supuesto de falta grave o muy grave en el que serán oídos el interesado, el comité de empresa o el resto de representantes sindicales. No será así en el caso de falta leves.

El expediente es contradictorio porque en él se intentan contrastar las opiniones sobre la situación planteada.

Se plantea una duda a este respecto con la letra c) de este mismo artículo. ¿Cuándo hay que celebrar este expediente? ¿Durante la representación o en el año posterior? En este sentido la jurisprudencia es contradictoria. Hay sentencias en ambos sentidos.

El Estatuto no dice nada de plazos para el expediente contradictorio.

El expediente finaliza con la sanción del representante o el sobreseimiento.

¿Qué sucede si el trabajador no firma el expediente?

Nada, ya que la firma no supone el que se acepte la sanción. Si no se firma se podrá probar mediante prueba testifical.

Si hay un juicio posterior al expediente contradictorio, ¿qué valor tiene éste como prueba?

En este caso el juez no tiene por que entender que es cierto el contenido del expediente por lo que volverá a investigarse la situación. En cambio sí que vincula al empresario, que quedará vinculado a lo alegado en el expediente.

A.2.- Derecho de opción del representante en caso de despido improcedente.

Es una garantía que no siempre tiene lugar, sólo si el representante impugna el despido. Si no lo hace, no hay lugar a ésta. Una vez hecha la impugnación, si el despido es declarado improcedente (también puede ser declarado nulo o procedente, con otras consecuencias) es cuando la opción de reingreso o indemnización corresponde al representante y no al empresario. Esto es un ejemplo de una garantía para los representantes unitarios regulada fuera del art. 68 LET., concretamente en el art. 56.4 LET.

Artículo 56.4 LET Despido improcedente. 4. Si el despido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a éste. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, ésta será obligada.

B) Segundo grupo de garantías: destinadas a evitar que se obstaculice el que los representantes unitarios lleven a cabo sus funciones. (excluyendo el despido)

B. 1.- No discriminación en la promoción económica y social

Está regulado en la parte final del art. 68 c) *Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.*

La forma habitual de discriminar a los representantes unitarios es negarles promociones que le corresponderían como trabajadores (por antigüedad, conocimientos, etc.). Sin embargo, también puede suceder lo contrario. Esto es, concederle al representante alguna promoción que no merece, al objeto de que éste, por ejemplo, no tenga otra alternativa que para disfrutar de esa promoción se tenga que desplazar a un centro de trabajo distinto de donde realiza sus funciones como trabajador y representante (donde no resultaría molesto).

Existen ciertas figuras jurídicas donde sí se establecen garantías legales para la no discriminación en la promoción económica y social de los representantes. Como ejemplo podemos poner el traslado, donde en caso de que éste se produzca, los representantes unitarios serían los últimos a quienes les afectaría. Sin embargo, existen otras figuras jurídicas en que las garantías anteriormente mencionadas no están expresamente recogidas. Un ejemplo de lo anterior lo tenemos en la movilidad funcional, donde el representante puede ser el primer trabajador afectado. En éste último caso, lo que si se podría alegar judicialmente es que el que fuera el representante el primer trabajador afectado en caso de movilidad funcional fuera una represalia por su actuación como representante unitario.

C) Tercer grupo de garantías: prioridad de permanencia en la empresa.

Se regula en el art. 68 b) E.T. *prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas*

Se trata de una garantía respecto de la extinción o suspensión colectiva (no individual) del contrato de trabajo.

Aunque no se mencione expresamente en el art. 68 LET., también rige esta garantía para supuestos de extinción o suspensión del contrato de trabajo por causas de fuerza mayor, regulándose en el art. 51.7 LET.

La garantía también es efectiva para las causas de extinción del contrato por causas objetivas establecidas en el art. 52 c) LET.

El art. 40.5 LET establece otra prioridad en materia de traslados.

Artículo 51.LET– Despido colectivo.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.

Artículo 52. – LET Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

c) Cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de esta Ley y en número inferior al establecido en el mismo. A tal efecto, el empresario acreditará la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción, para superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa, ya sea por su posición competitiva en el mercado o por exigencias de la demanda, a través de una mejor organización de los recursos.

Los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en el supuesto al que se refiere este apartado.

Artículo 40. – LET Movilidad geográfica.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

En los expedientes de regulación de empleo derivados de lo anteriormente expuesto, va a regir la prioridad de permanencia de los representantes en la empresa a partir del momento en que el empresario decida hacer efectiva la autorización de la administración para llevar a cabo el expediente y proceder a la extinción o suspensión de los contratos, y no cuando dicha autorización es comunicada al empresario. Esto es así, debido a que el empresario desde que es autorizado hasta que lleva a cabo efectivamente la extinción o suspensión de los contratos, puede desistir de llevar a cabo dicha extinción o suspensión.

También puede suceder que en el intervalo entre la autorización del expediente de regulación de empleo y el momento en que éste se haga efectivo, existan representantes unitarios que hayan dejado de serlo, o viceversa.

Resumiendo, todo lo anterior lo que nos indica es que el momento importante en que entra en funcionamiento la prioridad de permanencia de los representantes unitarios en la empresa no es el de la autorización del expediente de regulación de empleo por la Administración sino cuando éste se hace efectivo por parte del empresario.

D) Otro tipo de garantías. Garantías instrumentales.

Son los instrumentos que tiene el representante al servicio de su cometido

D.1.- Libertad de expresión." *Artículo 68.(LET) Garantías. d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.*

Nos encontramos con dos tipos de libertad:

- La libertad de expresión propiamente dicha. Aquí, la opinión generalizada, es que ..., *colegiadamente si se trata del comité...*, no implica que cada miembro del comité no pueda dar su opinión personal sobre un tema.
- La libertad de expresión en el sentido de distribuir información. *...comunicándolo a la empresa.* No implica que se necesite autorización de la empresa.

El único límite a la libertad de expresión está fijado en el artículo 65. (sigilo profesional)

Artículo 65.(LET) Capacidad y sigilo profesional.

1. Se reconoce al comité de empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del comité de empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo anterior, aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

D.2.- Derecho a acceder a los centros de trabajo." La LET no dice nada a este respecto. En la LOLS encontramos el artículo 9, referido a los representantes sindicales, pero no a los representantes unitarios.

Artículo 9.1, c) (LOLS) *A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.*

Se viene admitiendo, de manera general, que las condiciones jurídicas para los representantes unitarios y los sindicales son las mismas, por eso este artículo se aplica también a los representantes unitarios.

D.3.– Tablón de anuncios y local." Artículo 81. (LET) *Locales y tablón de anuncios. En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.*

Como opinión generalizada, se considera que la utilización del tablón de anuncios no requiere la comunicación al empresario, en el sentido del art. 68. d) (LET)

En lo referente al local tener en cuenta que será siempre que las características de la empresa lo permitan y que sea adecuado. Además es obligado que se comparta estos recursos entre los representantes unitarios y los representante sindicales, es decir, se comparte si no hay posibilidades de que los tengan por separado, y el empresario no está obligado a facilitarle uno a cada representación.

D.4.– Créditos de horas mensuales retribuidas." Artículo 68, e) (LET) *Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:*

- 1.º *Hasta cien trabajadores, quince horas.*
- 2.º *De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.*
- 3.º *De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.*
- 4.º *De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.*
- 5.º *De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.*

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Destacamos lo siguiente:

- Para cada uno de los representantes y de forma individual.
- Para el ejercicio de sus funciones de representación
- Las horas dependerán del número de trabajadores.
- Por convenio colectivo se podrán pactar la acumulación de horas.

Destacando el hecho de la acumulación de horas debemos decir:

Según el artículo:

Es posible la acumulación en uno o varios componentes **siempre que sea pactado** por convenio colectivo.

Esto puede dar lugar a la figura del liberado sindical (entendemos sindical como representación de trabajadores y no como sindicato), el cual recibe horas suficientes como para no tener que trabajar.

Según la jurisprudencia:

Libre disponibilidad de las horas, el representante puede organizarse como quiera.

Presunción de empleo correcto de las horas; esto es, la ley presumirá que el delegado actúa correctamente, a menos que el empresario demuestre lo contrario.

IV. La negociación colectiva.

Lección 9. El Convenio Colectivo (1)

1.- La negociación colectiva y los convenios colectivos:

- a) Concepto de negociación colectiva.
- b) Concepto de convenio colectivo.
- c) Convenio colectivo y norma jurídica.

2.- Los diferentes tipos de convenio colectivo:

- a) El convenio colectivo regulado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El convenio colectivo extraestatutario.
- c) Los acuerdos de empresa.
- d) Los acuerdos marco.

3.- La negociación colectiva de los funcionarios públicos: pactos y acuerdos colectivos.

9.1. La negociación colectiva y los convenios colectivos.

Desde hace décadas las cosas han ido cambiando. La negociación colectiva a finales del siglo XIX era algo impensable. En el siglo XX se empieza a vislumbrar la idea de negociación colectiva. No se puede hablar de convenio colectivo, sino que se pactan cosas básicas y concretas. La situación cambia poco a poco hasta la actualidad en la que la negociación colectiva es imprescindible, sobretodo en las grandes empresas en las que se hace indispensable.

En materia de negociación colectiva hay dos conceptos importantes:

- La negociación colectiva como proceso de diálogo
- El convenio colectivo como resultado de ese proceso de diálogo

Es evidente la diferencia entre ambas cosas. La primera cosa a tener en cuenta es que el convenio colectivo es una norma escrita.

Al principio del movimiento obrero es un objetivo utópico. En esa época el problema que se detecta de la debilidad del trabajador en el momento de firmar el contrato de trabajo. La Revolución Industrial y el

maquinismo produce grandes excedentes de mano de obra. Esto da lugar a situaciones de explotación de la clase obrera. En esta época, para subsanar este problema, se pretende saldar esa debilidad frente al empresario con la negociación colectiva. Este problema hoy en día parece que vuelve a aparecer debido a la alta tasa de paro. Otro ejemplo de ello es el caso de los trabajadores extranjeros en España.

La negociación colectiva es el núcleo de todas las relaciones colectivas de trabajo y de todo el Derecho Sindical, como un instrumento para fijar las condiciones de trabajo. Desde esta perspectiva la huelga y las medidas de conflicto colectivo ayudan a fijar esas condiciones.

La parte negativa quizás pueda encontrarse en que algunos convenios colectivos son demasiado complejos debido al avance en su negociación; o en que a veces se puede ver algún convenio firmado con ciertas implicaciones con el empresario. (amarillismo)

9.1.a) Concepto de negociación colectiva.

Es un proceso de diálogo. Con la negociación colectiva se trata de impedir la negociación individual, y la situación de debilidad que genera. Podemos decir que la negociación colectiva es el núcleo de todas las relaciones colectivas laborales, y por ende, es el núcleo del derecho sindical.

No aparece como un derecho fundamental, sino como uno más de los derechos recogidos en los artículos 30 a 38.

Es el artículo 37.1 CE el que hace referencia directa a la negociación colectiva.

Artículo 37.1.(CE) *La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.*

No sólo se reconoce el derecho a la negociación colectiva, sino que se garantiza ese derecho. La Constitución ordena a la ley que se ocupe de esa garantía y de la fuerza vinculante de los convenios para empresarios y trabajadores.

Según el Tribunal Constitucional, la negociación colectiva forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, por lo que se le aplica la tutela correspondientes a los derechos fundamentales y libertades públicas del art. 53 CE, aunque el desarrollo jurídico esté en el Estatuto de los Trabajadores.

La OIT tiene numerosos convenios relacionados con la negociación colectiva, que son normas en vigentes en España.

El profesor Palomeque López define la negociación colectiva en los siguientes términos: Es un proceso formalizado de diálogo entre los empresarios y representantes de trabajadores encaminado, en ejercicio de su autonomía colectiva, a la consecución de un convenio colectivo regulador de las relaciones entre ambos, así como de las condiciones a que han de ajustarse los contratos de trabajo, en un ámbito determinado.

Habla de representantes de trabajadores, en el sentido de que los trabajadores no actúan directamente, sino a través de representantes. Los trabajadores nunca negocian nada, ni aún de forma asamblearia. Los acuerdos adoptados de esta manera se llamarán de otra manera, pero no convenios colectivos.

Los empresarios pueden negociar directamente o por medio de representantes. Un convenio de empresa lo firmará directamente el empresario, pero cuando es un convenio de sector serán los representantes de los empresarios los que negocien.

Es necesaria la negociación colectiva porque hay dos partes que tienen intereses contrapuestos. Esta

contraposición es estructural, nunca habrá una conciliación total y absoluta de ambos intereses.

Lo que se van a negociar son las condiciones de trabajo y las relaciones entre ambos durante la negociación e incluso posteriormente.

El primer tema de la negociación colectiva fueron los salarios. Durante los años 20 y 30 los convenios solo hacían referencia a los sueldos. Con el paso del tiempo las materias a pactar van aumentando hasta la actualidad en la que se pactan condiciones de trabajo de todo tipo. Hay cosas que en principio, según la ley, corresponde decidir de manera unilateral al empresario. Incluso esas decisiones empresariales se negocian en convenio para que el empresario en determinadas condiciones no pueda decidir libremente sin previa consulta.

*Hay algunos aspectos que no son negociación colectiva, sino **relaciones colectivas** de talante negociador, como por ejemplo las consultas obligadas en algunos casos como el despido colectivo, traslado colectivo o modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivas. La ley no prevé en estos casos un acuerdo, sino que se procederá a un período de consultas se llegue a un acuerdo o no. Otra cosa es que esas figuras especiales de talante negociador generen una pseudonegociación colectiva, pero no se crea un convenio colectivo. El empresario podrá o no cumplir el acuerdo ya que no es el fruto del proceso formalizado de diálogo.*

En el Derecho Sindical hay más fenómenos negociadores además de la negociación colectiva.

*Una última idea es que la negociación colectiva en España, al igual que en el resto del continente europeo, es **estática** y no **dinámica**.*

- **La negociación estática.** " Quiere decir que la negociación colectiva no es continuada en el tiempo, sino que se desarrolla en un momento determinado. En la negociación estática hay órganos negociadores específicos para esa negociación. La gran ventaja de este tipo de negociación es la seguridad jurídica de lo pactado.
- **La negociación dinámica.** " Propia del ámbito anglosajón y consiste en que se negocia de forma continuada diferentes cuestiones. Hay órganos permanentes de negociación. Su gran ventaja es la facilidad de adaptación a las circunstancias.

9.1. b) Concepto de convenio colectivo.

La Recomendación 91 de la OIT de 1951 lo define como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos de acuerdo con la legislación nacional.

El profesor Palomeque habla de acuerdo escrito, libremente pactado destinado a la regulación de las condiciones de trabajo.

Todo convenio colectivo requiere una forma escrita.

El concepto legal o jurídico que aparece en el ordenamiento jurídico, lo encontramos en el Título III del Estatuto, art. 82.1.

Artículo 82. 1– (LET) Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

La autonomía colectiva es un poder normativo y también de autotutela. Cuando se aprueba un convenio colectivo, no hablamos de una norma meramente privada, sino que se va a introducir en el esquema normativo que empieza en la Constitución y termina en las ordenes ministeriales y normas de rango inferior. El parlamento y el gobierno pueden crear normas como resultado de su poder normativo y ésta es la excepción, ya que el convenio una vez aprobado es una norma jurídica con todo lo que ello implica. Su respeto se puede recabar por vía judicial. Se impone de forma coactiva.

*El convenio colectivo se va a caracterizar por una **inserción automática** en el contrato. El contenido del convenio forma parte automáticamente de los contratos de trabajo que estén dentro del ámbito de aplicación del convenio.*

No es necesaria ninguna precisión en el contrato para que esto sea así. El convenio amplía todo lo que diga el contrato.

9.1.c) Convenio colectivo y norma jurídica.

Se viene afirmando, de forma mayoritaria, que el convenio colectivo es una norma jurídica y que por lo tanto es de obligado cumplimiento. La posibilidad teórica de atribuirle al convenio una naturaleza jurídica determinada ha determinado dos posibilidades:

- *El convenio colectivo es un contrato.*
- *El convenio colectivo es una norma jurídica.*

A) El convenio colectivo como contrato.

Un contrato sería un acuerdo entre personas con trascendencia jurídica. Esta idea se podría aplicar al convenio como hacen los italianos al llamarlo contrato colectivo de trabajo.

Si en España dijéramos que el convenio colectivo es un contrato se correría un peligro. Un contrato vincula a las partes firmantes, pero hay muchas causas de disolución. Cuando un contrato se incumple la otra parte puede exigir su cumplimiento o resolución con indemnización según el Art. 1124 del Código Civil.

Artículo 1124. (C.Civ) *La facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas, para el caso de que uno de los obligados no cumpliera lo que le incumbe.*

El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la obligación, con el resarcimiento de daños y abono de intereses en ambos casos. También podrá pedir la resolución, aun después de haber optado por el cumplimiento, cuando éste resultare imposible.

El Tribunal decretará la resolución que se reclame, a no haber causas justificadas que le autoricen para señalar plazo.

Esto se entiende sin perjuicio de los derechos de terceros adquirentes, con arreglo a los artículos 1295 y 1298 y a las disposiciones de la Ley Hipotecaria.

Aplicado al convenio colectivo, si una de las partes no lo cumple, la otra podría pedir el cumplimiento o extinguir el convenio. El convenio quedaría resuelto y no habría posibilidad inmediata de imponer su cumplimiento. No interesa en este caso la indemnización, sino el cumplimiento efectivo. Sería un pacto muy frágil, y por tanto, con poca utilidad práctica.

Además, un contrato posterior deroga al anterior, por lo que un contrato individual podría derogar un contrato colectivo.

Esto hace que se entienda que un convenio colectivo no es un contrato.

B) El convenio colectivo como norma jurídica.

A partir del Art. 37.1 CE. se llega a la conclusión de que el convenio colectivo es una norma jurídica. En este artículo se habla de la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Para el ordenamiento jurídico el convenio es una norma jurídica.

Artículo 37.1.(CE) *La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.*

La fuerza vinculante de los convenios colectivos la garantiza el legislador al atribuirle la naturaleza de norma jurídica. Si fuera un contrato la fuerza vinculante estaría garantizada por el Código Civil.

Otros autores no hablan de norma jurídica sino de la eficacia normativa o contractual del convenio. Estos autores entienden que ni es un contrato ni es una norma y por lo tanto es más correcto hablar en estos términos.

A lo largo del franquismo no hubo convenios colectivos sino Ordenanzas Laborales o Reglamentaciones de Trabajo. El Estado regulaba las condiciones de trabajo de forma colectiva. También se regulaba el contrato de trabajo por la Ley de contrato de trabajo de 1944.

Esta regulación era por medio de una norma jurídica emanada del Estado.

En el estado constitucional actual las condiciones de trabajo son reguladas por normas jurídicas, pero no se imponen, sino que las negocian las partes a las que esa norma se va a imponer. No van a ser creadas por el Estado.

En definitiva la posibilidad del convenio colectivo como contrato de trabajo queda como una explicación teórica que no tiene trascendencia práctica.

*El que el convenio colectivo sea una norma jurídica explica la **eficacia personal general** del mismo. Esta concepción del convenio colectivo como norma es la expresión más genuina de la autonomía colectiva.*

*También se habla de **inderogabilidad singular del convenio** por parte de los contratos, esto quiere decir que el convenio colectivo no puede ser derogado por un contrato individual.*

9.2. Los diferentes tipos de convenio colectivo (Negociaciones Colectivas)

9.2.a) El convenio colectivo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

*Lo que está en juego es la posibilidad o no de que se pueda firmar un convenio al margen del Estatuto de los Trabajadores. Existen los convenios colectivos **estatutarios** y los **extraestatutarios**. Parece que lo mayoritario es que existan los dos tipos de convenios. Hay una minoría que dice que no cabe pensar en convenios colectivos extraestatutarios, aunque mayoritariamente se admiten los convenios extra estatutarios y su validez.*

El Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 32 a 82 regula todo lo relativo al convenio y su negociación.

Con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 se abre el interrogante de si siempre que se vaya a negociar un convenio colectivo hay que hacerlo según lo establecido en el Estatuto o no.

Los convenios negociados según el Estatuto de los Trabajadores dan seguridad jurídica.

En algunos casos los requisitos del Estatuto no se observan. Esta posibilidad de actuar fuera de lo que se dice en el Estatuto admite dos posiciones, se acepta o no.

Toda esta cuestión se resuelve según lo que se entienda de la relación entre el artículo 37.1 CE y el Estatuto de los Trabajadores. El entendimiento de esa relación es lo que hace optar por una cosa u otra.

Primera posibilidad. " El Estatuto es el desarrollo total del artículo 37.1 CE. Si afirmamos esto, en el Estatuto se agota el desarrollo por lo que es imposible el convenio extraestatutario.

Segunda posibilidad. " El Estatuto de los Trabajadores desarrolla el artículo 37.1 CE, pero no de manera exclusiva, sino complementaria, por lo que se admite la posibilidad de crear convenios extraestatutarios.

Esta segunda posibilidad es la que se ha ido imponiendo, admitiéndose que los convenios estatutarios son sólo una opción. Ante un convenio extraestatutario nos encontramos con un convenio ajeno al Estatuto, pero no de espaldas a la Constitución. Todo convenio colectivo tendrá base constitucional en el artículo 37.1 CE.

Además, dentro de esta posibilidad, la existencia de los dos tipos de convenio, hay quien ha dicho, que a su vez hay una doble posibilidad referida a su eficacia normativa. Hay quien dice que los convenios colectivos estatutarios son normas jurídicas, mientras que los extraestatutarios son contratos.

Lo que si está claro es que cualquier convenio colectivo tiene base constitucional, y por tanto tendrán fuerza normativa.

La diferencia que se establece entre los convenios estatutarios y los extraestatutarios viene dada, no por la eficacia normativa, sino con el artículo 82.3 ET, primer párrafo.

Artículo 82.3.(LET) Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

*De este artículo se desprende que sólo el convenio colectivo estatutario tiene **eficacia personal general**. Cuando se negocia un convenio estatutario se aplica a todos los contratos que se encuentran bajo su ámbito. No tiene nada que ver con la afiliación al sindicato que lo negocia.*

*Por su parte, el convenio colectivo extraestatutario tiene **eficacia personal limitada**, esto se deduce de la interpretación negativa del Art. 82.3 ET. Rige el principio de que el convenio se aplicará a los trabajadores representados por los que negociaron el convenio.*

Hay que hacer una matización importante. Si ponemos en relación el tema del ámbito funcional de la empresa, llegamos a la conclusión de que un convenio de empresa sólo puede ser estatutario. Los convenios extraestatutarios con eficacia personal limitada quedarán excluidos de los convenios de empresa, que sólo podrán ser de sector.

Esto es así porque quien negocia en un convenio colectivo de empresa es el empresario, por un lado, y los representantes unitarios de los trabajadores por otro. Estos representantes de los trabajadores tienen que actuar según la propia ley que los ha creado, el Estatuto de los Trabajadores, que entiende que en el ámbito de la empresa o inferior, la negociaciones tendrán carácter personal general.

9.2.c) Los acuerdos de empresa.

Los acuerdos de empresa **no** son convenios colectivos (no se debe olvidar que lo que si existe son convenios

colectivos de sector o empresa). Sólo son posibles cuando la ley los autoriza.

El ET plantea la posibilidad de que se firme, para ciertas materias concretas, acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En estas materias el régimen jurídico no está establecido por la ley.

Según algunas teorías (las cuales son minoritarias), cuando la ley establece que la empresa y los representantes de los trabajadores podrán llegar a acuerdos, en realidad se está haciendo referencia a la negociación colectiva y, por tanto, éstos acuerdos serían convenios colectivos de empresa.

Por tanto, podemos decir que los convenios colectivos y los acuerdos de empresa son cosas diferentes.

Los acuerdos de empresa, en todo momento, se van a situar en un plano inferior al convenio colectivo.

Los acuerdos de empresa comienzan a ser potenciados a partir del año 1994 con la Ley 11/94 de 24 de Mayo de Reforma del Estatuto de los Trabajadores. Esto sucede porque con ello se pretendía flexibilizar las relaciones laborales. Se hace referencia a ellos a lo largo del articulado de la LET.

Artículo 24. – (LET) Ascensos.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio, o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Los acuerdos de empresa pueden tener lugar porque lo permita el convenio colectivo correspondiente o por ausencia de regulación de una determinada materia en el convenio de referencia.

¿Qué ocurre si el acuerdo de empresa se forma siguiendo todas las formalidades necesarias para los convenios colectivos? En ese caso el acuerdo de empresa tendrá **valor** de convenio colectivo, aunque no sea un convenio colectivo, y tendrán también, estos acuerdos de empresa, **eficacia personal general**.

El acuerdo de empresa siempre será para materias muy, muy concretas. Las consultas previstas en el ET (en caso de despido colectivo, traslado colectivo, etc.) si finalmente se plasman en la firma de un acuerdo, éste sería un acuerdo de empresa.

En la cláusula de descuelgue salarial prevista en el art. 82.3 LET, se establece que en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa se puede autorizar a los empresarios a que utilicen un régimen salarial diferente al establecido, por razones justificadas. También se establece en dicho artículo que pueda suceder, incluso, que si no está establecido lo anterior en el convenio colectivo superior, por acuerdo entre empresario y trabajador se pueda establecer un régimen salarial distinto del establecido.

Artículo 82.3– (LET). *Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.*

Sin perjuicio de lo anterior, los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establecerán las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial del mismo a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Si dichos convenios colectivos no contienen la citada cláusula de inaplicación, esta última sólo podrá producirse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores cuando así lo requiera la situación económica de la empresa. De no existir acuerdo, la discrepancia será solventada por la Comisión Paritaria del convenio. La determinación de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y, en su defecto, podrán encomendarla a la

9.2.d) los acuerdos marco

Un acuerdo marco es una norma que debe ser acatada por todos los negociadores inferiores.

Los acuerdos marco **no son** convenios colectivos. Los representantes sociales pueden negociar, además de convenios colectivos, otro tipo de cosas, como pueden ser los acuerdos de empresa o los acuerdos marco.

A pesar de no ser convenios colectivos, los acuerdos marco si **tienen valor** de convenio colectivo.

Con los acuerdos marco se pretende dictar grandes directrices negociadoras. Esto se puede hacer desde un doble punto de vista:

- **Estructurar la negociación** (no se trata de condiciones sustantivas de trabajo sino de ordenar la negociación).
- **Fijar condiciones de trabajo concretas en estos grandes niveles negociadores.**

Con esto lo que se intenta, en definitiva, es que no exista un caos normativo en cuanto a las negociaciones colectivas de trabajo.

Existen dos tipos de acuerdos marco:

1º.- Acuerdos interprofesionales." Se regulan en el art. 83.2 ET donde se establece que los acuerdos interprofesionales podrán efectuarlos:

- Sólo las asociaciones sindicales o empresariales más representativas.
- La negociación sólo podrá ser a nivel estatal o autonómico.

En estas negociaciones se podrá incidir en materias concretas de trabajo, pero no agotando la regulación sobre esa materia.

2º.- Acuerdos sobre materias concretas." Establecidos en el art. 83.3 E.T., donde se dice que las organizaciones de trabajadores y empresarios, podrán celebrar acuerdos sobre materias concretas (sustantivas, regulaciones materiales de condiciones de trabajo. Será una regulación a nivel básico, no entrando en detalles).

Artículo 83.-(LET) Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

La diferencia entre los dos tipos de acuerdos marco anteriores es que, en el primer tipo se estructura la negociación y en el segundo se regulan materias concretas.

Ambos tipos de acuerdos marco, dice la ley, tienen naturaleza de convenio colectivo. Esto quiere decir que cuando se firman tienen fuerza vinculante pero, sin embargo, **no** forman parte **automáticamente** de los convenios colectivos inferiores, los que se firmen bajo su ámbito de aplicación. Esto que parece una contradicción, es así ya que los destinatarios de los acuerdos marco son las futuras partes negociadoras del ámbito correspondiente.

Los acuerdos marco tienen fuerza vinculante pero para las futuras partes negociadoras. Por ello, no tienen inserción automática ya que serán los negociadores futuros de los convenios colectivos firmados bajo el ámbito del acuerdo marco correspondiente, los que estarán vinculados por dicho acuerdo.

Si un convenio colectivo, bajo el ámbito de un acuerdo marco, se aprueba sin respetar las directrices de dicho acuerdo, este convenio colectivo podrá ser impugnado y declararse nulo.

Se debe tener cuidado de no confundir ciertos grandes acuerdos, sobre todo a nivel nacional, con los acuerdos marco, puesto que no lo son. Estos acuerdos serían los denominados "acuerdos de concertación social", de claro talante político.

9.3.- la negociación colectiva de los funcionarios públicos: pactos y acuerdos colectivos.

Los representantes unitarios de los funcionarios públicos (delegados de personal y juntas de personal) no tienen competencia para negociar pactos o acuerdos colectivos. Esta competencia le corresponde, para éste determinado grupo de trabajadores, a los sindicatos.

¿Puede existir la negociación colectiva para los funcionarios públicos? La primera reacción del Tribunal Constitucional, a principios de los años 80, fue negativa, argumentándose que las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos dependen de la autoridad administrativa, y no de una negociación. También recurría el Tribunal Constitucional al argumento de que para la ley, trabajadores y funcionarios eran cosas diferentes. Posteriormente, en el año 85 surge la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical, en la que se establece que todo lo que dicha ley regula, es tanto para trabajadores, como para funcionarios. Es en estos momentos cuando comienzan las dudas del Tribunal Constitucional, comenzando este mismo tribunal, en sus sentencias, a reconocer que los funcionarios tenían libertad sindical plena pero con peculiaridades (no limitaciones). Esto chocaba con la negativa a concederle a este grupo de trabajadores la posibilidad de la negociación colectiva. Debido a todo esto, finalmente, el Tribunal Constitucional reconoce en sus sentencias la negociación colectiva de los funcionarios públicos.

Por todo lo anterior, se instó al legislador a que dictara una ley que regulara la negociación colectiva de los funcionarios públicos.

Por otro lado, también en los Convenios OIT 151 y 154 se insta a que los Estados reconocieran la negociación colectiva de los funcionarios.

En éste contexto surge la Ley 9/87, de 12 de junio de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas (LORAP) que regulaba, entre otras materias, la determinación de las condiciones de trabajo. Sin embargo, los sindicatos argumentaron que dicha regulación era insuficiente. Por ello, surgió la Ley 7/90 de 19 de julio la cual reformaba la ley anterior, y que continua en vigor hasta la actualidad. Dicha ley de reforma regula la negociación colectiva de los funcionarios en su Capítulo III "de la negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo".

El resultado de la negociación colectiva de los funcionarios no se llama convenio colectivo sino **Acuerdos**, en unos casos, y **Pactos**, en otros, regulándose ambos en el art. 35 LORAP.

Artículo 35.(LORAP)

Los representantes de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades Locales y de las Organizaciones Sindicales o Sindicatos a que hacen referencia los artículos 30 y 31.2 de la presente Ley podrán llegar a acuerdos y pactos para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.

Los pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y vincularán directamente a las partes.

Los acuerdos versarán sobre materias competencia del Consejo de Ministros, Consejos de Gobierno de Comunidades Autónomas u órganos correspondientes de las Entidades Locales. Para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal de estos órganos en su ámbito respectivo.

Los pactos y acuerdos deberán establecer las partes intervinientes y el plazo de vigencia, así como su ámbito personal, funcional y territorial.

Por acuerdo de las partes, podrán establecerse comisiones de seguimiento de los pactos y acuerdos.

Los Acuerdos, según se deduce del art. 35, están por encima de los Pactos, puesto que se firman para todos los funcionarios de una Administración Pública (Estatal, Autonómica o Local). Puede suceder que no se firme para todos los funcionarios, sino para una parte concreta de ellos, pero que sea para alguna materia por la cual deba ser aprobado por el órgano de gobierno correspondiente, siendo en éste caso también un Acuerdo, puesto que la aprobación por el mencionado órgano es una de las condiciones que establece el art. 35 LORAP, en su tercer párrafo, para que se puede considerar un Acuerdo.

Por su parte, los Pactos se firman para órganos administrativos concretos, según lo establecido en el párrafo segundo del art. 35 LORAP, vinculando directamente a las partes.

En los Acuerdos y Pactos se pueden regular, no las condiciones de trabajo, sino, según el art. 35 LORAP, lo establecido en el art. 32 LORAP, con las exclusiones del art. 34.1 LORAP.

Artículo 32.(LORAP) *Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública las materias siguientes:*

a) El incremento de retribuciones de los funcionarios y del personal estatutario de las Administraciones Públicas que proceda incluir en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado de cada año, así como el incremento de las demás retribuciones a establecer, para su respectivo personal, en los proyectos normativos correspondientes de ámbito autonómico y local.

b) La determinación y aplicación de las retribuciones de los funcionarios públicos.

c) La preparación y diseño de los planes de oferta de empleo público.

d) La clasificación de puestos de trabajo.

e) La determinación de los programas y fondos para la acción de promoción interna, formación y perfeccionamiento.

f) La determinación de las prestaciones y pensiones de las clases pasivas y, en general, todas aquellas materias que afecten, de algún modo, a la mejora de las condiciones de vida de los funcionarios jubilados.

g) Los sistemas de ingreso, provisión y promoción profesional de los funcionarios públicos.

h) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

i) Medidas sobre salud laboral.

j) Todas aquellas materias que afecten, de algún modo, al acceso a la Función Pública, Carrera administrativa, retribuciones y Seguridad Social, o a las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos y cuya regulación exija norma con rango de ley.

k) Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial, y en general cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y al ámbito de relaciones de los funcionarios públicos y sus Organizaciones Sindicales con la Administración.

Artículo 34.(LORAP) 1. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, en su caso, las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización, al ejercicio del derecho de los ciudadanos ante los funcionarios públicos y al procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativos.

2. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, procederá la consulta a las Organizaciones Sindicales y Sindicatos a que hacen referencia los artículos 30 y 31.2 de la presente Ley.

La negociación colectiva se abrirá, según establece el art. 33 LORAP, de **forma anual**. Esto es así debido a que los presupuestos de toda administración pública tienen carácter anual.

Artículo 33.(LORAP) El proceso de negociación se abrirá, con carácter anual, en la fecha que de común acuerdo fijen el Gobierno u órganos de gobierno de las restantes Administraciones Públicas y los Sindicatos más representativos a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, según lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical (RCL 1985, 1980), y comprenderá, de entre las materias relacionadas en el artículo anterior, las que ambas partes estimen oportuno.

Según establece el art. 31 LORAP, las mesas de negociación consistirán en una mesa general para cada una de las administraciones públicas (Estado, Comunidad Autónoma, Local). En cuanto a las mesas sectoriales, la LORAP establece que sólo serán para la Administración del Estado.

Artículo 31. (LORAP) 1. A los efectos del artículo anterior se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración del Estado, así como en cada una de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales, que será competente para la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos del ámbito correspondiente.

Constituida la Mesa General en la Administración del Estado, se constituirán Mesas sectoriales de negociación para la negociación colectiva y la determinación de las condiciones de trabajo en los sectores específicos que a continuación se relacionan:

– Para el personal docente en los centros públicos no universitarios.

– Para el personal de los servicios de Correos, Telégrafos y Caja Postal de Ahorros.

- Para el personal al servicio de las Instituciones sanitarias públicas.
- Para el personal al servicio de la Administración de Justicia.
- Para el personal funcionario de las Universidades.
- Para el personal de la Administración Central e Institucional y de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social.

Por decisión de la Mesa General podrán constituirse otras Mesas sectoriales, en atención al número y peculiaridades de sectores concretos de funcionarios públicos.

La competencia de las Mesas sectoriales se extenderá a los temas que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General.

2. En la Mesa General estarán presentes las Organizaciones Sindicales más representativas a nivel estatal y de Comunidad Autónoma, así como los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal.

En las Mesas sectoriales, además de las Organizaciones señaladas en el párrafo anterior, que estarán en todo caso, estarán también presentes los Sindicatos que hayan obtenido en el correspondiente sector el 10 por 100 o más de los representantes en las elecciones para Delegados y Juntas de Personal.

3. La Mesa General y las Mesas sectoriales de negociación se reunirán, al menos, una vez al año.

Igualmente tendrán lugar reuniones por decisión de la Administración Pública correspondiente; por acuerdo entre ésta y las Organizaciones Sindicales presentes en la correspondiente Mesa, y por solicitud de todas las Organizaciones Sindicales presentes en la respectiva Mesa.

Están legitimados para negociar, en términos generales, la administración y los funcionarios públicos del ámbito correspondiente. Esta legitimidad se realiza, de manera específica, por medio de representantes.

Hablamos de personal funcionario, no del personal laboral, que ejercerá la negociación colectiva según el LET.

La administración designará unos representantes para negociar. La característica es que los dirigentes políticos, muchas veces darán las directrices a esos representantes, porque éstos no van a tener una libertad de negociación amplia, sobretodo porque se encuentran con el límite de los presupuestos generales del Estado.

Por parte de los funcionarios están legitimados los sindicatos más representativos a nivel de Estado, los más representativos a nivel de CC.AA., y los que hayan obtenido, en el sector correspondiente, el 10% o más de los representantes unitarios en la función pública. Art. 31.2 LORAP.

Los representantes unitarios **nunca** van a poder negociar, al menos en el sentido formal. Este cometido se reserva a los sindicatos.

Las instrucciones se dictarán, por el Órgano de Gobierno de la administración pública correspondiente, a sus negociadores. Art. 37.1 LORAP. (Por ejemplo, la administración sería un municipio y el órgano de gobierno sería el Ayuntamiento)

Artículo 37. (LORAP) 1. *El Gobierno, los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas o el órgano correspondiente de las Entidades Locales podrán determinar, respectivamente, las instrucciones a que*

deberán atenerse sus representantes cuando proceda la negociación con la representación sindical establecida en este Capítulo.

Importante, según el art. 37.2, la administración decide de manera **unilateral** (se imponen), si no se llega a ningún acuerdo, o no se aprueben los acuerdos establecidos, según el art. 35 LORAP, que se refiere a los **Acuerdos**, no a los Pactos

Artículo 37. (LORAP) 2. Corresponderá al Gobierno, en los términos del artículo 3.2 b), de la Ley 30/1984, de 2 de agosto (RCL 1984, 2000, 2317 y 2427), de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y a los órganos de gobierno de las demás Administraciones Públicas en sus respectivos ámbitos, establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos en los casos en que no se produzca acuerdo en su negociación o no se alcance la aprobación expresa y formal a que alude el artículo 35.

Artículo 35.(LORAP)[...] Los acuerdos versarán sobre materias competencia del Consejo de Ministros, Consejos de Gobierno de Comunidades Autónomas u órganos correspondientes de las Entidades Locales. Para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal de estos órganos en su ámbito respectivo.

Por supuesto, los sindicatos tomarán medidas de presión para que este poder de la administración no se lleve a cabo.

Las impugnaciones a los acuerdos y pactos serán ante la jurisdicción de lo contencioso-administrativo.

Lección 10. El convenio colectivo (2). El convenio estatutario.

1.- Unidades de negociación y ámbitos de aplicación del convenio:

- a) Concepto y determinación de las unidades de negociación.
- b) Ámbito funcional y territorial del convenio.
- c) Acuerdos de adhesión y actos de extensión.
- d) Concurrencia de convenios.

2.- Sujetos del convenio:

- a) Agentes negociadores.
- b) Legitimación para convenir.

10.1.- Unidades de negociación y ámbitos de aplicación del convenio.

10. A) Concepto y determinación de las unidades de negociación.

La unidad de negociación va a marcar el ámbito de aplicación del convenio negociado por esa unidad. A esta figura se refiere el art. 83 LET, aunque realmente no lo define.

Artículo 83.-Unidades de negociación.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.

3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

El primer paso, a la hora de negociar un convenio, es determinar la unidad de negociación. Dependiendo de esta unidad se delimitarán los contratos a los que se les va a aplicar el convenio, esto es, el ámbito de aplicación.

Estas unidades de negociación son determinadas por las propias partes negociadoras, determinando así el ámbito de actuación. No existe, por parte del Estado, esta predeterminación de las unidades de negociación, éste concede libertad a las partes negociadoras para que lo decidan.

Hay dos formas para delimitar el ámbito:

- Por **oficios o profesiones**, que es el método más sencillo y efectivo
- Por **ámbitos territoriales y funcionales**, que es el más utilizado.

Aquí nos podemos encontrar con los convenios franja, que es que dentro de un sector, determinadas profesiones u oficios, o trabajadores con unas peculiaridades comunes, tendrían su propio convenio. Parten del sector productivo, y dentro de ese sector, un determinado oficio. Estos convenios franja, aparecen, normalmente, dentro de la empresa.

Esta libertad para fijar o determinar el ámbito de aplicación de un acuerdo marco, puede generar conflictos entre las unidades de negociación.

En realidad esta libertad, en sentido absoluto, sólo la tienen las partes negociadoras del acuerdo, ya que a partir de ahí, esto es, a la hora de negociar los convenios, los futuros negociadores tendrán que señarse a lo establecido en esos acuerdos interprofesionales.

También podemos hablar de inconstitucionalidad, cuando se fija una unidad de negociación excluyendo a ciertos colectivos. Sucede que esta exclusión es posible, pero de manera justificada en razones objetivas, es decir, esa exclusión obedece a una peculiaridades de unos trabajadores determinados, por lo que se excluyen del acuerdo general. Lo normal es que estas personas con peculiaridades, desarrollen su propio convenio.

10. B) Ámbito funcional y territorial del convenio.

Lo normal es que se describan cuatro tipos de ámbito de un convenio, (aunque en realidad son dos):

- **Temporal.**" Realmente no es un ámbito, es más bien un período de vigencia.
- **Personal.**" Relativo a la eficacia personal.
- **Funcional.**" Principalmente sector y empresa. Dentro de la empresa se puede hablar de centros de trabajo diferentes o unidades productivas.
- **Territorial.**" Se suelen usar los criterios administrativos, esto es, Estado, CC.AA, provincia y municipio. Aunque también es posible que se refiera a la unión de varios de estos elementos administrativos, es decir, varias provincias, varios municipios, etc., generalmente con alguna relación

productiva.

10. C) Acuerdos de adhesión y actos de extensión.

10. C.1.– Acuerdos de Adhesión.

Por el art. 92.1 LET, las partes pueden **acordar** adherirse a otro convenio, no firman un convenio propio, lo que hacen es aplicar en su ámbito, el convenio de otro ámbito. Este acuerdo de adhesión tiene unos requisitos:

- La adhesión es por mutuo acuerdo
- Se adhieren en su totalidad.
- El convenio al que se adhieren debe estar en vigor.
- No pueden estar afectados por otro tipo de convenio, es decir, la adhesión solo es posible si para ese ámbito no existe ningún convenio de ningún tipo.

Artículo 92.1–(LET) Adhesión y extensión.

1. En las respectivas unidades de negociación, las partes legitimadas para negociar podrán adherirse, de común acuerdo, a la totalidad de un convenio colectivo en vigor, siempre que no estuvieran afectadas por otro, comunicándolo a la autoridad laboral competente a efectos de registro.

2. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3 de esta Ley.

10.C.2.– Actos de extensión.

Su caracterización es que en el convenio colectivo se aplique en un ámbito.

Art. 92.2. (LET), concede el Ministerio de Trabajo, o a las CC.AA (Ley 24/1999 de 16 de julio competencia CC.AA. en la materia.) la potestad de extender un convenio.

Se podía extender las disposiciones de un convenio a otro ámbito, a un sector o subsector de actividad o para una pluralidad de empresas o trabajadores. Lo impone por **los perjuicios o dificultades para negociar en ese sector**, sectores que no tienen convenio, o por no tener un convenio, **por ausencia de poder legitimados de las partes**.

Ese acto de extensión, su procedimiento, se deberá poner en marcha a **instancia de parte** por un **procedimiento reglamentariamente establecido**.

Disposición adicional séptima (LET), establece que si no hay convenio, el Gobierno (no el Ministerio), a propuesta del Ministerio de Trabajo, puede imponer la regulación de condiciones de trabajo en un sector, obliga a que se cursen consultas de las asociaciones sindicales y patronales más representativas.

Esta opción sólo es posible después de haber agotado lo establecido en el art. 92 LET; es decir, que no haya partes legitimadas y el Ministerio de Trabajo no encuentra un convenio para extender. No extiende, sino crea una nueva regulación.

De aquí se desprende algo importante, si no hay partes legitimadas, ni un convenio similar que extender, la única posibilidad que establece esta disposición adicional séptima es la creación de una nueva regulación.

Artículo 92.2–(LET) Adhesión y extensión.

2. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, o el órgano correspondiente de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, podrán extender, con los efectos previstos en el artículo 82.3 de esta Ley, las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en este Título III, debida a la ausencia de partes legitimadas para ello.

La decisión de extensión se adoptará siempre a instancia de parte y mediante la tramitación del procedimiento que reglamentariamente se determine, cuya duración no podrá exceder de tres meses, teniendo la ausencia de resolución expresa en el plazo establecido efectos desestimatorios de la solicitud.

Tendrán capacidad para iniciar el procedimiento de extensión quienes se hallen legitimados para promover la negociación colectiva en el ámbito correspondiente conforme a lo dispuesto en los artículos 87.2 y 3 de esta Ley.

Disposición adicional séptima. –(LET) Regulación de condiciones por rama de actividad.

La regulación de condiciones de trabajo por rama de actividad para los sectores económicos de la producción y demarcaciones territoriales en que no exista convenio colectivo podrá realizarse por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, previas las consultas que considere oportunas a las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92 de esta Ley, que será siempre procedimiento prioritario.

10. D) concurrencia de convenios

Significa que en un ámbito concreto concurren diversos convenios, según el art. 83.2 LET, se trata de estructurar la concurrencia de convenios porque podrá llegar a un caos, mediante un acuerdo interprofesional.

Sólo es posible cuando esté previsto por la vía del art. 83.2 LET y no existe la prohibición puesto que hay un artículo que lo permite, el 83.2. Este artículo sólo da una posibilidad, no lo exige.

La concurrencia es posible cuando esté ordenada por un acuerdo interprofesional No podrá ser afectado por convenios distintos de otro ámbito. Si no hay acuerdo del art. 83.2 no se vería afectado por ningún convenio.

- La concurrencia de convenios, **sólo** es posible con acuerdo del art. 83.2 LET.
- Si no hay acuerdo, hay que ver si afecta a otros convenios.
- En todo caso, exista o no exista acuerdo, en ámbito superior al de empresa se puede desmarcar de lo

dicho en un convenio superior, art. 84 LET.

La concurrencia supraempresarial se puede desmarcar de los dicho en un convenio de ámbito superior, pero sólo en ciertas materias. Tampoco se le puede conceder poder absoluto a esos convenios.

10.2 Sujetos del Convenio

A) Agentes con capacidad negociadora:

- En el ámbito de empresa o inferior:
 - Por parte de los trabajadores: los delegados de personal, los Comités de Empresa y las Secciones Sindicales.
 - Por parte del empresario: El Empresario y sus Representantes.
- En el ámbito supraempresarial:
 - Por parte de los trabajadores: los sindicatos
 - Por parte del empresario: Asociaciones Empresariales o Representantes.

B) Legitimación para negociar:

El Art. 87 LET, establece quienes están legitimados para negociar.

- **En el ámbito de la empresa o inferior:**

a) Por parte de los trabajadores

En los Convenios de Empresa o ámbito inferior (art.87.1): el Comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere. En los Convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

Los representantes unitarios estarán legitimados siempre.

Las secciones sindicales no representan a todos los trabajadores, por lo que para negociar un convenio colectivo, que adquiera la condición de estatutario, necesitan tener la mayoría de los miembros del comité.

Por ejemplo:

Miembros del comité: 4 (independientes) + 3 (sindicato A) + 3 (sindicato B)

Sección Sindical (A).

Sección Sindical (B).

Sección Sindical (C).

Se quiere negociar un convenio. El empresario tiene la posibilidad de negociar con el Comité de Empresa, no tendrá problemas para negociar con el Comité de Empresa, en el sentido de admitir la validez del Convenio. Pero supongamos que el empresario quiere negociar con la sección sindical A, sólo con ella, y no con el Comité de Empresa, aquí no puede porque sólo tiene 3 miembros.

En ámbitos inferiores a la empresa (centro) es difícil saber si la representación sindical tiene o no suficiente representatividad.

El Comité Intercentros, si está legitimado para negociar, si en su creación se ha previsto que pueda negociar un convenio colectivo.

Artículo 87.(LET) –Legitimación.

Estarán legitimados para negociar:

1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.

En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.

En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

b) Por parte de la empresa: Por parte de la empresa no hay ningún problema para negociar.

• En el ámbito supraempresarial:

a) Por parte de los trabajadores:

En este ámbito la negociación esta monopolizada por los sindicatos más representativos.

1. A nivel estatal: los sindicatos que tengan la condición de más representativos, legitimados para negociar convenios colectivos estatutarios de ámbito superior al de empresa.

2. A nivel de Comunidad Autónoma: los sindicatos que tengan la condición de más representativos a nivel de esa Comunidad Autónoma, respecto de los Convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial.

3. Los sindicatos que tengan un mínimo del 10% de los miembros unitarios en el ámbito territorial y funcional específico.

4. IMPORTANTE: Según el art. 87.4 LET, a nivel estatal también pueden negociar los sindicatos de CCAA. que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 art.7 LOLS

b) Por parte de la empresa:

1. Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100, de los empresarios, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje (10%) de los trabajadores afectados.

2. IMPORTANTE: Según el art. 87.4 LET, a nivel estatal también pueden negociar las asociaciones empresariales de la CCAA que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional 6ª de esta ley.

Artículo 87.(LET) –Legitimación.

2. En los convenios de ámbito superior a los anteriores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, y en sus respectivos ámbitos, los entes sindicales afiliados, federados o confederados a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

3. En los convenios a que se hace referencia en el número anterior, las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10 por 100, de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 de esta Ley, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

4. Asimismo estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal: los sindicatos de Comunidad Autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985, 1980) y las asociaciones empresariales de la Comunidad Autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de esta Ley.

5. Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

Artículo 7.(LOLS)

1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma:

a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal;

b) Los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a).

Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

Disposición adicional Sexta. – (LET) Representación institucional de los empresarios.

A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el 10 por 100 o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por 100 de los empresarios y trabajadores. No estarán comprendidas

en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas con arreglo a esta disposición adicional gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

Lección 11. Procedimiento de negociación del convenio

1.- El procedimiento de negociación:

- a) Iniciativa y obligación de negociar.
- b) Constitución de la Comisión negociadora.
- c) Adopción de acuerdos.
- d) Registro, depósito y publicación.

2.- Contenido del Convenio:

- a) Materias objeto del convenio y contenido mínimo.
- b) Las cláusulas del convenio y sus tipos.
- c) Límites al contenido del convenio: respeto a las leyes y autonomía individual.

3.- Aplicación, interpretación e impugnación del convenio.

- a) Vigencia, revisión y denuncia del convenio.
- b) Comisión paritaria e interpretación del convenio.

Tema 11. Procedimiento de negociación del convenio:

11.1 Procedimiento de negociación:

Los sujetos negociadores son los que establecen los criterios conforme a los cuales negociar, respetándose una serie de prescripciones legales para poder ser un convenio estatutario. Estas prescripciones son las siguientes:

- Iniciativa y obligación de negociar
- Constitución de la comisión negociadora
- Adopción de acuerdos
- Registro, depósito y publicación
- **Iniciativa y obligación de negociar:**

El E.T. establece que la parte que promueve la negociación dirigirá mediante escrito a la otra parte el inicio de la negociación, ese escrito, deberá contener; la identificación o legitimación que se precisa para negociar un determinado convenio.

En segundo lugar, deberá especificar el ámbito del convenio que pretenden negociar.

Este escrito , se dirigirá a la otra parte y además a la autoridad laboral que dependerá del ámbito del convenio que se negociará, si es superior a las CC.AA. la autoridad laboral será la dirección general de trabajo y si el ámbito es inferior, la autonomía laboral será el órgano correspondiente de la comunidad autónoma (Canarias: consejería de trabajo y asuntos sociales).

La parte que recibe el escrito, con carácter general está obligada a negociar. En el plazo de un mes desde la recepción del escrito deberá contestar en términos afirmativos y dar paso a la negociación.

Esta situación deberá darse, al menos que concurriese alguna causa legal o circunstancia de las recogidas en el art. 89.1 del E.T:

- El sujeto que inicia la negociación no reúne los requisitos para hacerlo
- En los convenios de empresa, ésta prefiere negociar con la representación unitaria o sección sindical.
- Existencia un convenio colectivo en vigor de distinto ámbito y con el que concurre conflictivamente.
- Que el escrito no cumpla con los requisitos exigidos por el E.T.

Si existiese algunas de las causas por las que la otra parte se negase, deberá informar por escrito en el plazo de un mes, explicando los motivos.

Si no hay causa, se deberá negociar como regla general, constituyéndose la mesa negociadora.

• **Constitución de la comisión negociadora:**

Aquí se produce la negociación , el diálogo y el acuerdo.

Esta comisión , se considera validamente constituida cuando cumple con unos requisitos (art. 88 del E.T.) y estará legitimado por sujetos legitimados para tal fin, pero esta libertad de negociación está limitada por:

- en los convenios empresariales la comisión estará formada como máximo por 12 miembros por cada una de las partes, pudiendo tener una de las partes mas que la otra pero nunca mas de esos 12. En los convenios supraempresariales el máximo será de 15.
- Se deberá respetar el principio de proporcionalidad representativa, establecida por el convenio supraempresarial. Para los convenios de empresa debe ser confirmado por la jurisprudencia. El hecho de la limitación numérica puede acarrear problemas a la hora de elegir a las personas legitimadas para formar parte de la comisión negociadora, debiendo respetar la representatividad de cada uno de los sindicatos, así pues, todo aquel que tenga más de un 10 % tendrá como mínimo 1 miembro.

En el caso de no ser una representación unitaria, los miembros de la comisión serán los representantes unitarios.

En el caso de las secciones sindicales, negociarán los trabajadores afiliados al sindicato que se eligieron según los estatutos de los sindicatos

En el caso de los supraempresariales, del lado de los trabajadores, negociarán los dirigentes sindicales que normalmente estén liberados.

• **Adopción de acuerdos:**

Esta es la última decisión que se toma después de deliberar. El E.T. establece algunas prescripciones o normas sobre las deliberaciones , y más concretamente el art. 89.1 que establece que la negociación se realizará de buena fe por ambas partes. Otra está regulada por el art. 88.2 que establece la posibilidad de contar con asesores aunque no formen parte de la comisión negociadora.

También existe la posibilidad de que las partes acudan a un mediador, siendo necesario un mutuo acuerdo.

Otra norma regulada es la que levanta acta escrita de las sesiones negociadoras.

A la hora de adoptar los acuerdos:

Estos podrán ser provisionales o definitivos. Se suelen ir adoptando acuerdos por materias. Los acuerdos provisionales no son válidos. Los acuerdos definitivos culminan el proceso negociador a la que se debe llegar por mayoría, mayoría que se contabilizará por un sistema de conjunto proporcional, que dice que se tendrá en cuenta no la cantidad de votos, sino de esos votos, el % que se tiene, o sea la representatividad. Y es en la comisión constitutiva donde se sabrá que grado de representatividad tiene cada miembro. En el caso una de las partes negociadoras sea en representación de la Administración, sólo podrá acordar un convenio colectivo cuando cuente con los informes oportunos y vinculantes del Ministerio de economía ya que de lo contrario sería nulo.

- Registro, depósito y publicación (art. 90):

Lo acordado por las partes, debe ser tramitado oficialmente para que pueda desplegar su eficacia normativa y su eficacia personal general. Sólo si esto se cumple será un convenio colectivo estatutario, sino extraestatutario o incluso nulo.

Registro y depósito:

Tras la finalización del convenio colectivo, en un plazo de 15 días se deberá de presentar para su registro de manos presidente o en su defecto del elegido a tal fin.

Se deberá de presentar el convenio colectivo y los actos de las sesiones a la autoridad laboral según el ámbito del convenio negociado.

La autoridad laboral efectuará un control de legalidad y de lesividad. Además si no fuese legal, lo impugnará ante el juzgado de lo social. Si todo esto está bien, el convenio colectivo es depositado e inscrito, tras lo cual se procederá a su publicación.

Se publicará en el BOE, BOP en un plazo de diez días desde la presentación. La publicación también dependerá del ámbito del convenio.

Una vez cumplidos estos trámites, el convenio colectivo será estatutario y tendrá eficacia normativa personal general.

11.2 Contenido del Convenio:

Contenido Abstracto:

Se podrá negociar casi todo lo que tiene que ver con materias de relaciones laborales. Mientras que la negociación colectiva de los funcionarios la ley es la que establece las materias que se pueden negociar. En el E.T. esta predeterminación no existe.

Serán también objeto de la negociación colectiva las relaciones de empleo que formen parte del derecho individual del trabajo (contratos).

La seguridad social, en cuanto a la negociación colectiva, puede ocuparse de lo que se denomina como Seg. Soc. complementaria, tales como planes y fondos de pensiones.

Contenido Concreto:

Se negociará concretamente lo que las partes estimen oportunos, con algunos límites, ya que necesariamente debe de ocuparse de 5 materias, esto es el llamado contenido necesario y su finalidad es la configuración del propio convenio como norma jurídica:

- Determinación de las partes que lo conciertan
- Ámbito personal, funcional , territorial y temporal, o sea, ámbito del convenio colectivo.
- Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo.
- Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como el plazo previsto por dicha denuncia.
- Designación de una comisión de la representación de las partes negociadoras.

Sobre la aplicación salarial que se incluyó en el 94 , para los convenios supraempresariales la empresa que pretende aplicar esta cláusula deberá atenerse a las condiciones y procedimientos que se establece en el convenio.

Estas cláusulas deben integrarse al contenido del convenio supraempresarial, aunque el E.T. afirma la posibilidad de que no se haya recogida, ocurriendo lo siguiente:

- El acuerdo de empresa que decide la inaplicación salarial de un convenio supraempresarial que no contenga esa cláusula.
- Si las partes no son capaces a través del acuerdo de llevar la inaplicación salarial, el E.T. recoge la posibilidad de acudir a la comisión paritaria del convenio supraempresarial cuyo régimen salarial se pretende implantar en una determinada empresa, y será esa comisión quien decida y determine el procedimiento.

11.2 Cláusulas del convenio y sus tipos:

Hay que diferenciar entre cláusulas normativas y cláusulas obligacionales:

- Normativas:

Son la inmensa mayoría y van dirigidas a los trabajadores y empresas afectadas por el convenio, regulando derechos y obligaciones, relaciones jurídicas.

La naturaleza es normativa y la eficacia es personal general (como los conv. Colect. Estatutarios)

- Obligatoriales:

Aquellos que se dirigen a regular exclusivamente entre sujetos negociadores, y no influyen en los trabajadores y empresarios, sólo en los sujetos negociadores.

La naturaleza es contractual y regulan lo que estimen oportuno relacionado con la buena marcha del convenio (comisión paritaria, pactos de paz art. 82.2 de E.T.)

Pactos de Paz: los sujetos negociadores por el lado de los trabajadores se coprometen a no ejecutar medidas conflictivas como la huelga, aunque los no firmantes si pueden.

Otros tipos de cláusulas:

Muchas cláusulas incorporadas en convenios se limitan a transcribir preceptos legales o reglamentarios.

También existen cláusulas declaratorias por los cuales , por ejemplo , las partes se comprometen a no usar determinado tipo de contrato.

11.2 b) Límites al contenido del convenio: respecto a las leyes y autonomía individual:

El convenio colectivo se formará en base a:

- El contenido necesario del art. 85.3 E.T.
- Principio de jerarquía por el que un convenio no puede ir en contra de una ley de mayor rango
- La propia negociación colectiva prohíbe la concurrencia colectiva
- Prohibición por parte de un convenio confederal a negociar determinados colectivos.

La autoridad individual no es un límite de la negociación colectiva, el principal límite es el respeto a las leyes en sentido amplio en base al principio de jerarquía, ya que el convenio no puede hacer una regulación distinta a lo regulado en la ley, excepto si la relación convenio – ley cumple con uno de los siguientes tipos:

- Exclusión: Cuando la ley tiene carácter imperativo o de derecho necesario, en este caso no cabe intervención del convenio.
- Complementariedad: Cuando existe colaboración entre la norma estatal y el convenio colectivo; esta colaboración puede tener distintos poderes:
 - La ley deja la regulación al convenio
 - La ley regula la mayoría y deja una parte al convenio.
- Supletoriedad: cuando la norma estatal posee carácter imperativo relativo por lo que establece una regulación mínima dejando a la negociación colectiva la posibilidad de mejorar esos mínimos.
- Subsidiariedad: Cuando la norma estatal regula una materia con carácter dispositivo, permitiendo a la negociación colectiva establecer cualquier regulación. No limita el convenio, con lo que tiene plena libertad para regular una materia.

La negociación colectiva: habrá que prestar atención a la concurrencia conflictiva, art. 84 E.T. y sus excepciones.

Autonomía individual (contrato de trabajo) : No es un límite porque existe una relación entre contrato y convenio así pues, el trabajador se acogerá a la condición más beneficiosa.

Un convenio sólo será derogado por uno posterior.

11.3 Aplicación , interpretación e impugnación del convenio:

- Vigencia , revisión y denuncia del convenio:

Según el art. 90.4 del E.T. , las partes establecen la entrada en vigor del Convenio Colectivo, aunque una norma necesita de la publicación, lo que puede plantear un problema entre la fecha de publicación y su entrada en vigor.

Así, el problema surge cuando la publicación es posterior a la entrada en vigor , aquí, la jurisprudencia tiene claro que el convenio estatutario adquiere efecto cuando se publica. Puede pasar, que el convenio establezca una condición de carácter retroactivo, de forma que aunque entre en vigor en su publicación, afecta hasta el momento del acuerdo.

La duración del convenio colectivo está establecida en el artículo 86.1 del E.T. y otorga libertad a las partes para establecerla libremente, pueden determinar un fin o acordarlo como indefinido.

Lo normal es establecer una cierta duración la cual se recomienda a 2 años aunque siempre existe el caso de acordarlo como indefinido..

El E.T. permite que se establezcan diferentes períodos de vigencia a las materias que integran el convenio colectivo, tal es el caso de materia salarial aunque esto no debe confundirse con la revisión salarial que algunos convenios colectivos pueden establecer cada año.

La denuncia del convenio colectivo:

Cuando un conv. Colec. llega a un término final puede ocurrir dos cosas:

- Que sea denunciado
- Que no sea denunciado.

La denuncia supone la voluntad de dar por finalizado el convenio colectivo. Por tanto , la forma, el proceso y las condiciones deberán regularse en todo momento en el convenio colectivo.

Si transcurrido el período de vigencia no hay denuncia, el convenio colectivo , se prorroga durante un año o durante el período que establezcan las partes y así sucesivamente.

El convenio colectivo podrá ser negociado cuando llegue a su término, respetando los preavisos y formas establecidos en él. Si esta denuncia se hace correctamente puede ocurrir:

- Si las partes no han negociado nada, se aplica lo señalado en el artículo: denunciado un convenio y hasta que no haya acuerdo, perderán vigencia las cláusulas obligacionales mientras que las voluntarias no.

La sucesión del convenio colectivo:

Si un convenio posterior quiere mantener algo de uno anterior, deberá de expresar esa voluntad expresamente. En principio, el convenio posterior tiene libertad absoluta aunque puede disponer cuestiones del anterior.

11.3 b) Comisión paritaria e interpretación del convenio:

La comisión paritaria, estará compuesta por igual número de representantes de trabajadores y empresarios. Tendrá las funciones que la comisión negociadora designe:

- El número de miembros lo asignan las partes
- Habitualmente , las funciones que realiza son:
 - Gestión y administración, intentando dar datos al convenio de la mayor eficacia.
 - Resolución de conflictos interpretativos ya que toda norma jurídica puede conllevar problemas de interpretación.
 - Control y seguimiento sobre el cumplimiento de lo pactado por el convenio colectivo.
 - Desarrollar determinadas cláusulas que para su efectiva aplicación necesitan de la comisión paritaria.

Lección 12. La impugnación judicial del convenio colectivo.

- 1.- Impugnación judicial del convenio colectivo.
- 2.- Impugnación de oficio del convenio estatutario por la autoridad laboral.
- 3.- Impugnación "directa" del convenio a través del proceso de conflictos colectivos.

1.- Impugnación judicial del convenio colectivo.

Artículo 90. – (LET) Validez.

1. *Los convenios colectivos a que se refiere esta Ley han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.*
2. *Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito.*
3. *En el plazo máximo de diez días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o, en función del ámbito territorial del mismo, en el «Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma» o en el «Boletín Oficial» de la provincia correspondiente.*
4. *El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes.*
5. *Si la autoridad laboral estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.*

Esto se plantea como que la Admón. ha tenido contacto con el convenio colectivo; hemos llevado el convenio colectivo a la Admón. para que lo registre, así como para que envíe un ejemplar para que sea depositado en el correspondiente organismo de Administración, y para que ordenen su publicación.

Si la administración detecta irregularidades, lo repite a la jurisdicción competente. Esto está analizado con mayor profundidad en la Ley de Procedimiento Laboral, arts. 161 al 164:

La impugnación de un Convenio Colectivo, puede ser **de oficio**, o por las partes afectadas.

2.- Impugnación de oficio del convenio estatutario por la autoridad laboral.

A) Impugnación.

La propia Admón. puede impugnar, hablamos de sólo convenio colectivos Estatutarios, por la sencilla razón de que los convenios extraestatutarios no se llevan a la administración.

El art. 161.1 LPL, reitera lo dicho por el 90.5 LET:

Artículo 161.(LPL)

1. *La impugnación de un convenio colectivo de los regulados en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por considerar que conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros podrá promoverse de oficio ante el Juzgado o Sala competente mediante comunicación remitida por la autoridad laboral correspondiente.*

La Autoridad correspondiente será el Estado o la CCAA, según el reparto de competencias.

Otra posibilidad que lleva también a la impugnación de oficio, pero en la que no hay una decisión de la Administración, es la contemplada en el art. 161.2, habla del siguiente requisito, que establece que cuando los interesados quieren impugnar un convenio NO registrado, no cabe la **impugnación directa**, en este momento.

En ese caso tendremos que comunicar a la Admón. que estamos interesados en impugnar el Convenio. Si no ha sido registrado hay que cumplir este requisito.

Artículo 161.(LPL)

2. Si el convenio colectivo no hubiera sido aún registrado, los representantes legales o sindicales de los trabajadores o los empresarios que sostuvieran la ilegalidad del mismo o los terceros lesionados que así lo invocaran deberán solicitar previamente de la autoridad laboral que curse al Juzgado o Sala su comunicación de oficio.

En resumen, la impugnación de Oficio se plantea:

1º) La propia Admón. lo decide, se le presenta el convenio colectivo Estatutario y ésta considera que debe ser impugnado.

2º) Alguien le hace ver a la Admón. la posibilidad de impugnar al cumplir el requisito del 161.2 y ésta opta por impugnar ya que no es obligatorio.

B) Plazo de impugnación

En principio, mientras esté un Convenio vigente (registrado), la Admón. puede impugnar, no se señala en la ley ningún plazo.

Para el caso de que aún no haya sido registrado el convenio, el plazo será hasta que dicho convenio se registre.

C) Requisitos de la demanda

La Admón. presenta la comunicación al Juzgado, ésta comunicación debe cumplir los requisitos del art. 162.1 y .2.

Artículo 162.(LPL)

1. La comunicación de oficio que sostenga la ilegalidad del convenio habrá de contener los requisitos siguientes:

a) La concreción de la legislación y los extremos de ella que se consideren conculcados por el convenio.

b) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la ilegalidad.

c) La relación de las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio impugnado.

2. La comunicación de oficio que sostenga la lesividad del Convenio habrá de contener, además del requisito mencionado en el párrafo c) del apartado anterior, relación de los terceros reclamantes, presuntamente lesionados, e indicación del interés de los mismos que se trata de proteger.

7. A la comunicación de oficio se acompañará el convenio impugnado y copias del mismo para cuantos sean parte en el proceso.

Se trata de aportar una copia del Convenio. Presentado este documento por la Admón. queda constituida la relación procesal, es decir, definición de las partes en la contienda. El objeto del proceso es la impugnación del Convenio.

D) Demandantes y demandados.

El demandante en la impugnación de Oficio, no es la Admón. como tal, lo hace el abogado del Estado, para cumplir con un cometido forzoso que establece la ley. Cuando la Admón. esté realmente interesada en un determinado supuesto, que tiene un legítimo interés directo, ahí si puede la Admón. ser demandante.

Artículo 162.(LPL)

4. El proceso se seguirá, además de con las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio, con los terceros reclamantes presuntamente lesionados, en su caso, y, si los hubiere, con los denunciante ante la autoridad laboral de la ilegalidad o lesividad del convenio.

5. Cuando la impugnación procediera de la autoridad laboral y no hubiera denunciante, también será citado el Abogado del Estado.

Si hay una impugnación de oficio, pero la que hubo fue un cumplimiento del requisito 161.2, como el Convenio no estaba registrado, no puede impugnarse de forma directa, han acudido a la Admón., esas personas van a ser parte del proceso y aparecerán como demandantes.

Los demandados son los integrantes de la comisión negociadora, los firmantes del Convenio, en el sentido de que las partes firmantes del convenio tendrán que responder de la firma de ese Convenio.

El Juez, podrá mantener el Convenio íntegramente, anulando de forma total, o como algo intermedio, se anula una parte y el resto no.

Artículo 162.(LPL)

4. El proceso se seguirá, además de con las representaciones integrantes de la comisión negociadora del convenio, con los terceros reclamantes presuntamente lesionados, en su caso, y, si los hubiere, con los denunciante ante la autoridad laboral de la ilegalidad o lesividad del convenio.

El Ministerio Fiscal será parte siempre en estos procesos. El Ministerio Fiscal ni como demandante, ni como demandado. La Misión del Ministerio Fiscal es garantizar el cumplimiento de la ley.

Artículo 162.(LPL)

6. El Ministerio Fiscal será parte siempre en estos procesos.

3.- Impugnación "directa" del convenio a través del proceso de conflictos colectivos.

Cabe la posibilidad de que los terceros, de entrada, hayan averiguado que se lesionan gravemente sus intereses, entonces estos terceros, si quieren impugnar de forma directa, también tiene que cumplir los requisitos del art. 161.2 LPL y serían parte demandante

La impugnación directa es para todo convenio, todos los interesados en un convenio pueden impugnar ese convenio por la aplicación del derecho a la tutela judicial efectiva. Si el Convenio es Estatutario, hay que ir al art. 161.2, porque la Admón. ha tenido contacto con el Convenio. Si es Extraestatutario, la Admón. no sabe que existe, por lo que impugnamos de forma directa. Aplicamos el art. 163.1 LPL, que también sirve para acuerdos de empresa.

Artículo 163.(LPL)

1. La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, por los trámites del proceso de conflicto colectivo corresponde:

a) Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad del convenio, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, Sindicatos y Asociaciones empresariales interesadas.

b) Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad del convenio, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado. No se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

En función del art. 161.3 LPL puede ocurrir:

a) Si la Administración no impugna, entonces, impugnan los terceros en todo caso.

b) Si en 15 días la Admón. no responde, entonces se tiene vía libre para impugnar.

c) Si el convenio esta registrado, es posible la impugnación directa.

Artículo 161.(LPL)

3. Si la autoridad laboral no contestara la solicitud a la que se refiere el apartado anterior en el plazo de quince días, la desestimara o el convenio colectivo ya hubiere sido registrado, la impugnación de éste podrá instarse directamente por los legitimados para ello por los trámites del proceso de conflicto colectivo.

Tanto si hay impugnación de Oficio, como si hay impugnación directa, en los dos casos, va a haber un proceso que sigue los trámites del proceso de conflictos colectivos. Este proceso está regulado en los arts. 151 al 160.

Si hay terceros cuyos intereses han sido lesionados, sólo estos terceros están legitimados para impugnar.

Están legitimados para impugnar:

- Los representantes unitarios.
- Las secciones sindicales.
- Los sindicatos.
- Las asociaciones empresariales.

En todo caso sólo pueden impugnar los que **no** hayan firmado el Convenio.

Requisitos para poder impugnar un convenio:

- No haber firmado el convenio, sea cual sea el ámbito.
- No podrá impugnar el trabajador individual.
- El propio empresario individual tampoco podrá impugnar el convenio si lo ha firmado.

Un sindicato puede impugnar desde arriba un convenio. Esto quiere decir que se viene entendiendo que estos sujetos pueden impugnar convenios colectivos de su ámbito o inferior, pero no superiores. En cambio un sindicato si puede impugnar un convenio de ámbito inferior al de sector.

¿Quién tiene legitimación pasiva? Según el artículo 163.2 de la LPL es la parte demandada.

Artículo 163.2. *Estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión*

negociadora del convenio.

Para los trámites se remite al proceso de conflictos colectivos en sus artículos 151 a 160.

Cuando la sentencia sea anulatoria en todo o en parte del convenio impugnado, y éste hubiera sido publicado, será objeto de publicación asimismo en el boletín oficial en que aquél se hubiese insertado. Se publicará solo cuando el convenio se hubiera publicado.

Artículo 151. (LPL)

1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, Convenio Colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa.

2. También se tramitará en este proceso la impugnación de Convenios Colectivos de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IX del presente Título.

Artículo 152. (LPL)

Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos:

- a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.*
- b) Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.*
- c) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.*

Artículo 153. (LPL)

En todo caso, los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

Artículo 154. (LPL)

1. Será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Lo acordado en conciliación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por la citada norma. En tal caso se enviará copia de la misma a la autoridad laboral.

Artículo 155. (LPL)

1. El proceso se iniciará mediante demanda dirigida al Juzgado o Tribunal competente que contendrá,

además de los requisitos generales, la designación general de los trabajadores y Empresas afectados por el conflicto, así como una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.

2. A la demanda deberá acompañarse certificación de haberse intentado la conciliación previa a la que se refiere el artículo anterior o alegación de no ser necesaria ésta.

Artículo 156. (LPL)

El proceso podrá iniciarse también mediante comunicación de la autoridad laboral, a instancia de las representaciones referidas en el artículo 152. En dicha comunicación se contendrán idénticos requisitos a los exigidos para la demanda en el artículo anterior. El Juez o la Sala, en su caso, advertirá a la autoridad laboral de los defectos, omisiones o imprecisiones que pudiera contener la comunicación, a fin de que se subsane en el plazo de diez días.

Artículo 157. (LPL)

Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

Artículo 158. (LPL)

1. Una vez recibida la demanda o la comunicación de la autoridad laboral, el Juez o la Sala citará a las partes para la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar, en única convocatoria, dentro de los cinco días siguientes al de la admisión a trámite de la demanda.

2. La sentencia se dictará dentro de los tres días siguientes, notificándose, en su caso, a la autoridad laboral competente. La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse.

3. La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto.

Artículo 159. (LPL)

Contra las providencias y autos que se dicten en su tramitación no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

Artículo 160. (LPL)

De recibirse en el Juzgado o Tribunal comunicación de las partes de haber quedado solventado el conflicto, se procederá sin más al archivo de las actuaciones cualquiera que sea el estado de su tramitación anterior a la sentencia.

Lección 13. La concertación y el diálogo sociales.

1.- La concertación social

a) Concepto

b) La concertación social a partir de la transición política

c) La crisis económica de los noventa, la convergencia europea y la reforma laboral de 1994-1995.

d) Último ciclo de concertación social (1996–1999).

2.– La institucionalización de la concertación social: El Consejo Económico y Social. Los Consejos de Relaciones Laborales y Económicos y Sociales de las Comunidades Autónomas.

3.– Diálogo Social y Negociación Colectiva en la Unión Europea.

13.1.– La concertación social

1. A) Concepto.

La concertación social es un proceso de diálogo destinado a consensuar ciertas medidas políticas. Los poderes políticos ante la necesidad de adoptar ciertas medidas como puede ser aprobar una ley, modificarla o definir cuestiones económicas, etc. considera oportuno recabar la opinión de los sujetos implicados.

No es obligatorio jurídicamente hablando.

Lo que más interesa es que no solo se recaba esa opinión, sino que además se acata en todos sus términos por el poder político y es aprobada por las Cortes Generales.

El diálogo social es diferente a la concertación social. El diálogo es precisamente un diálogo con la finalidad de consensuar, pero no hay acuerdos.

Los acuerdos son tripartitos: firmados por el Gobierno, los sindicatos y asociaciones empresariales.

1.B) La concertación social a partir de la transición política.

La concertación social ha tenido fases históricas. Se suele citar como comienzo de esa concertación social los Pactos de la Moncloa de 1977, de naturaleza económica.

Desde esta época asta el año 1986 se han seguido firmando grandes acuerdos tripartitos de concertación social, firmados por el Gobierno, los sindicatos y asociaciones empresariales. Eran acuerdos de política económica restrictiva con los que se intentaba la contención económica y la integración en la Unión Europea. Implicaban sobretudo regular las restricciones salariales.

La crisis económica da lugar a otro acontecimiento fue la huelga general de 1988, que abre el segundo ciclo de concertación social de forma expansiva. Corresponde a esta etapa la Propuesta Sindical Prioritaria: de la que surgirían acuerdos sobre pensiones, negociación colectiva de los empleados públicos, control de las contrataciones o formación profesional entre otras.

El tercer ciclo es el de la inexistencia de concertación social debido a la crisis económica. En este momento el Gobierno aprobó medidas sin consenso alguno como la Ley 11/1994 de reforma del Estatuto de los Trabajadores.

La cuarta fase se inicia con el cambio de Gobierno en 1996 se vuelven a firmar nuevos acuerdos, en este caso bipartitos entre sindicatos y asociaciones empresariales.

Últimamente se ha vuelto a una etapa de no concertación con el R.D. 5/2001 aprobado por el Gobierno.

13.2.– La institucionalización de la concertación social: El Consejo Económico y Social. Los Consejos de Relaciones Laborales y Económicos y Sociales de las Comunidades Autónomas.

El Consejo Económico y Social es un órgano consultivo del Gobierno en asuntos socio económicos y laborales, que tiene una regulación específica en la Ley 21/1991, de 17 de junio. Se remite a su lectura de los artículos 1 a 10 de los que se hace un resumen a continuación.

El Consejo se concibe como un instrumento de participación de los agentes económicos y sociales en la vida económica y social, así como una plataforma institucional permanente de diálogo y deliberación

Composición:

En Consejo está compuesto por sesenta miembros, incluido su presidente: 20 miembros representan a las organizaciones sindicales, 20 miembros representan a las organizaciones empresariales y los 20 restantes de composición heterogénea (sectores agrario, marítimo pesquero, consumidores y usuarios, economía social, otros expertos en estas materias)

El mandato de los miembros es de cuatro años.

Organización:

El Consejo Económico y social está integrado por los siguientes órganos:

- El Pleno.
- La Comisión permanente.
- Las Comisiones o grupos de trabajo.
- El Presidente del Consejo.

- Dos vicepresidentes.

- El Secretario general.

Entre sus funciones destacar:

- La emisión de informes preceptivos y facultativos.
- La elaboración, a solicitud del Gobierno o de sus miembros, o por propia iniciativa, de estudios o informes en el marco de los intereses económicos y sociales.
- La regulación del régimen de organización y funcionamiento interno del Consejo.
- La elaboración de una memoria anual.

El Consejo económico y social es de ámbito estatal.

Además en las Comunidades Autónomas existen, por una parte los Consejos de Relaciones Laborales y también Consejos Económicos y sociales de las Comunidades Autónomas.

En los años 80 en el País Vasco no existía el Consejo Económico y Social y se crea el Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco. Posteriormente en otras Comunidades Autónomas se hace lo mismo, entre las que no se encuentra Canarias.

En 1991 se crea a nivel nacional el Consejo Económico y Social y las Comunidades Autónomas crean a nivel autonómico un Consejo Económico y Social, aún en las que había un Consejo de Relaciones Laborales y con ello una duplicidad de órganos.

Mediante la Ley 1/1992, de 27 de abril se crea el Consejo Económico y Social en Canarias.

13.3). Dialogo social y negociación colectiva en la Unión Europea.

El planteamiento de un Diálogo Social a través de un tratado de la CEE, en los Art.138 y139.

Con este diálogo social lo que se trata, es de establecer conversaciones en el ámbito oficial y social previstos en el art. 138 con la intervención de los interlocutores sociales comunitarios. El único dato positivo que podemos obtener de esta acta, es que la Comisión Europea, llevara a cabo una negociación concertada cuando se diera el caso.

Ya en el art. 139, aparece cobran una mayor trascendencia, la mención de los convenios colectivos si se firman estos en el ámbito de la Unión Europea, seria trascendente. El diálogo podrá incidir en Acuerdos o las relaciones que se adoptaran. El producto de estos convenios sería aplicado por lo que decida cada Estado, en la realidad no se están firmando este tipo de convenios colectivos comunitarios.

Resumiendo los convenios colectivos Europeos no sirven.

Lo que si se están aprobando son directivas que se adaptan a cada Estado a grandes rasgos.

V. Relaciones de conflicto

Lección 14. El conflicto colectivo

- 1.- El conflicto social.
- 2.- El conflicto colectivo de trabajo: concepto y clases.
- 3.- Las medidas de conflicto colectivo.
- 4.- La formalización del conflicto colectivo y los procedimientos de composición.
- 5.- La regulación de los conflictos colectivos:
 - a) El procedimiento de conflicto colectivo: iniciación, tramitación terminación.
 - b) La comunicación administrativa al órgano judicial y el proceso de conflictos colectivos.

14.1.- El conflicto social.

Se trata de aplicar en la RR.LL, dos teorías que siempre se han constituido en las disciplinas desde el punto de vista sociológico. Estas teorías son la teoría del consenso, y la teoría del conflicto.

Teoría del consenso: Lo que pretende contemplar esta teoría, es que el conflicto social es algo negativo y por ello se tiende a que exista un consenso entre todos los miembros de la sociedad.

Teoría del conflicto: Con esta teoría admite el conflicto social, y dice; que el conflicto puede existir en toda sociedad llegándose a constatar que a veces un conflicto social puede resultar positivo, obteniéndose beneficios de este. Podemos definir el concepto de conflicto social; como el encuentro de dos posturas diferentes enfrentadas, las cuales pueden llegar a un consenso.

En nuestra disciplina del Derecho del Trabajo, desde el siglo XIX, la idea de conflicto social era sinónimo de conflicto laboral, las grandes convulsiones del conflicto social en el siglo XIX, son por causas laborales. A este conflicto laboral se le aplica la teoría del conflicto, y por tanto no se combate, sino que se acepta. El

Estado lo que hace es poner en manos de las partes interesadas los medios necesarios para resolverlos.

Los conflictos Laborales también se denominan técnicamente Conflictos Colectivos de Trabajo.

Este conflicto colectivo puede provenir de sitios de muy distinta naturaleza. Suelen producirse de *carácter estructural*, y permanente que siempre se encuentran entre dos posturas diferentes y contrapuestas que difieren.

En todo conflicto laboral, el ordenamiento Jurídico pone en manos de las partes una serie de instrumentos para resolver los conflictos colectivos. La administración dispone de un procedimiento administrativo de conflicto colectivo, pero que no es de uso obligatorio, pero que puede ser utilizado por las partes en conflicto.

Existe, incluso, un proceso judicial de conflicto colectivo de trabajo, que sólo es válido para ciertos supuestos.

14.2. El conflicto colectivo de trabajo: concepto y clases.

Se trata de aclarar el concepto de conflicto colectivo de trabajo.

Se suele decir que los elementos de todo conflicto colectivo de trabajo son tres:

1. Pluralidad de trabajadores.
2. Que exista un interés colectivo
3. Asunción sindical del conflicto. (Este es el criterio más importante)

Cuando exista un conflicto que afecta a una pluralidad de trabajadores no es seguro que sea un conflicto colectivo. Podría ser un simple conflicto plural, que sería la suma de intereses individuales colectivamente gestionados. ¿Qué necesita un conflicto plural para ser un conflicto colectivo? Pues un interés colectivo.

¿Cuándo hay interés colectivo? Se ha intentado criterios, pero ninguno de forma unívoca.

El primer criterio es cuando hay varios contratos y se plantea en ellos el mismo problema, como por ejemplo una cláusula polémica.

Si el ámbito es el de un convenio colectivo estaríamos ante un conflicto colectivo. Será difícil de determinar el origen.

Hay más criterios, pero ninguno ha conseguido definirlo.

El primer y segundo elementos serán indicios del conflicto, pero sólo con el tercer elemento estaremos ante un conflicto colectivo. Ante la presencia de una organización sindical estaremos ante un conflicto colectivo de trabajo.

Clases de conflictos.

Hay varias clasificaciones como podría ser la de laborales o extralaborales, pero la más práctica es la que distingue:

- **Conflictos jurídicos**, que versan sobre la aplicación e interpretación de una norma jurídica ya sea estatal o convencional.
- **Conflictos económicos**, que no tienen como referencia una norma jurídica, sino que se plantea el

conflicto ante la ausencia de una norma. También se les suele llamar de reglamentación al no haber una norma que resuelva el conflicto. Si hay una laguna normativa hay conflicto económico.

Nos interesa el conflicto colectivo procedimentalizado, que es cuando el conflicto colectivo existe a efectos jurídicos.

14.3. Medidas de conflicto colectivo.

Una medida de conflicto es todo medio de presión unilateral utilizado por los sujetos en conflicto para propiciar una solución favorable a sus intereses.

Hay quien podría afirmar que existe el conflicto colectivo de trabajo, pero lo que se tiene que hacer es canalizar ese conflicto para su solución. Ahora bien niegan las medidas de conflicto colectivo porque en las medidas estamos hablando de presionar a la otra parte. Algunos teóricos dirían que no es admisible por el ordenamiento jurídico.

Este planteamiento se quiebra por la inexistencia de la igualdad de armas. Se entiende que cuando hay una desigualdad de entrada, hay que utilizar ciertas medidas para enfrentarse a esa parte más fuerte.

Se admiten las medidas de conflicto colectivo, aunque ciertas medidas no se van a admitir. En el artículo 37.2 CE encontramos este derecho constitucionalizado.

Por parte de los trabajadores:

En teoría, hay un listado abierto de medidas. Habrá algunas prohibidas, pero lo que no hay es una enumeración de las permitidas. En primer lugar aparece la huelga. Tal es su entidad que tiene un reconocimiento constitucional particular y además superior porque se eleva la huelga a nivel de derecho fundamental en el artículo 28.2 CE.

Además tendrán otros derechos constitucionales utilizados por los trabajadores para coaccionar al empresario como por ejemplo la libertad de expresión, de reunión y manifestación.

Entre las prohibidas están los piquetes coactivos o el sabotaje, que está tipificado como un delito.

Por parte del empresario:

No hay igualdad de armas. Van a tener sus medidas, pero menores. Tienen de entrada ciertos derechos constitucionales como es el ejercicio del poder de dirección, pero luego como equiparación a la huelga el cierre patronal.

Entre las medidas prohibidas está el esquirolaje y la confección y distribución de listas negras.

14.4. La formalización del conflicto colectivo y los procedimientos de composición.

El conflicto colectivo se plantea formalmente al Estado y dependerá de las partes en conflicto ya que no es obligatorio.

La formalización del conflicto se produce porque así lo deciden las partes y hay diferentes formas de hacerlo. Los procedimientos de composición, en cuanto a su naturaleza, pueden ser dos:

1. En el procedimiento las propias partes solucionan el conflicto sin intervención de terceros. Es lo que se suele llamar autocomposición.

2. Habrá un tercero que, de forma imparcial, resuelve el conflicto. Es lo que se llama heterocomposición. El tipo de intermediación puede ser:

- Arbitraje: el arbitro o árbitros elegidos dictan un laudo que es de obligado cumplimiento por las partes.
- Mediación: el mediador hace una propuesta que puede ser aceptada o no por las partes. Si es aceptada tiene la misma naturaleza que un convenio colectivo
- Conciliación: el tercero conciliador intenta la avenencia de las partes para que lleguen a un acuerdo.

Estos medios pueden ser creados por el Estado o puede que los propios sujetos creen medios de resolución del conflicto.

14.5. La regulación de los conflictos colectivos.

A. Procedimiento administrativo de conflictos colectivos.

B. Proceso judicial de conflictos colectivos.

C. Acuerdos de solución extrajudicial de conflictos. En la CC.AA Canaria en acuerdo firmado en el ámbito canario.

14.5. A) El procedimiento de conflicto colectivo: iniciación, tramitación y terminación.

Artículos 17 a 26 del RDL 17/1977. Es la norma por la que se regula la huelga y el procedimiento de conflicto colectivo.

a) Inicio del procedimiento.

El inicio es claro, hay un conflicto colectivo de trabajo en un ámbito determinado y una de las partes acude a la Administración, no para que resuelva el conflicto, sino porque es la competente para llevar a cabo los trámites y es la que utiliza el procedimiento. Cualquiera de las dos partes puede acudir a la Administración.

Artículo 18.1. Solo podrán instar la iniciación de Conflicto Colectivo de Trabajo:

- a) Los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados.
- b) Los empresarios o sus representantes legales, según el ámbito del conflicto.

El lugar de presentación del escrito (Art. 19) es la Delegación de trabajo de la provincia. Si el ámbito es superior al de una provincia se debe recurrir al Ministerio de Trabajo. Actualmente al haberse transferido a las CC.AA las competencias habrá que ir a la organización administrativa de la CC.AA competente en materia laboral.

Artículo 19. La competencia para conocer de los Conflictos Colectivos de Trabajo corresponde, según su naturaleza:

- a) Al Delegado de Trabajo de la Provincia en que se plantea el conflicto. La Dirección General de Trabajo será competente en los conflictos colectivos laborales que afecten a trabajadores de varias provincias.
- b) Al orden Jurisdiccional Laboral, de acuerdo con lo establecido en esta disposición y en la Ley de Procedimiento Laboral.

Art. 17.2. No se puede ejercer el derecho de huelga mientras dure el procedimiento.

Art. 17.3. Si se optó por la huelga se puede desistir y acudir al procedimiento administrativo.

Art. 18.2. Si es el empresario el que inicia el procedimiento y los trabajadores inician la huelga se termina el procedimiento.

Art. 20. No se admite que en un procedimiento se reivindique la modificación de un convenio. Cuando hay un convenio en vigor y una parte comunica a la otra la decisión de negociar, la otra parte se puede negar a la negociación.

Hay un supuesto, en el momento de la negociación de un convenio, si una parte decide no negociar una parte del anterior convenio, podrá haber un conflicto incluso con huelga, pero no se podrá utilizar el procedimiento administrativo.

Artículo 17. (RDL 17/1977)

1. La solución de situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores podrá tener lugar por el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo que se regula en este título.

2. Cuando los trabajadores utilicen el procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo no podrán ejercer el derecho de huelga.

3. Declarada la huelga, podrán, no obstante, los trabajadores desistir de la misma y someterse al procedimiento de Conflicto Colectivo de Trabajo.

Artículo 18. (RDL 17/1977)

1. Sólo podrán instar la iniciación de Conflicto Colectivo de Trabajo:

a) Los representantes de los trabajadores en el ámbito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados.

b) Los empresarios o sus representantes legales, según el ámbito del conflicto.

2. Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicie a instancia de los empresarios, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, se suspenderá dicho procedimiento, archivándose las actuaciones.

Artículo 19. (RDL 17/1977)

La competencia para conocer de los Conflictos Colectivos de Trabajo corresponde, según su naturaleza:

a) Al Delegado de Trabajo de la provincia en que se plantea el conflicto. La Dirección General de Trabajo será competente en los conflictos colectivos laborales que afecten a trabajadores de varias provincias.

b) Al Orden Jurisdiccional Laboral, de acuerdo con lo establecido en esta disposición y en la Ley de Procedimiento Laboral

Artículo 20. (RDL 17/1977)

No podrá plantearse Conflicto Colectivo de Trabajo para modificar lo pactado en Convenio Colectivo o establecido por un laudo.

b) Desarrollo o tramitación del procedimiento

Esta regulada en los artículos 21 al 24 del RD Ley 17/77 de Relaciones de Trabajo

Art. 21: este artículo tiene que ver más con la iniciación que con la tramitación (desarrollo).

Art. 22: este artículo, al igual que el anterior, tiene que ver más con la iniciación que con la tramitación (desarrollo).

Art. 24: la avenencia establecida en éste artículo sólo es en el sentido de conciliación.

CAPITULO II Procedimiento

Artículo 21. (RDL 17/1977)

El planteamiento de Conflicto Colectivo de Trabajo se formalizará por escrito, firmado y fechado, en el que consten nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas que lo plantean y determinación de los trabajadores y empresarios afectados; hechos sobre los que verse el conflicto, peticiones concretas que se formulen, así como los demás datos que procedan.

Artículo 22. (RDL 17/1977)

El escrito a que se refiere el artículo anterior habrá de presentarse ante la Delegación de Trabajo de la provincia en que se plantee el conflicto. Cuando el conflicto afecte a trabajadores de varias provincias, dicho escrito será presentado ante la Dirección General de Trabajo.

Artículo 23. (RDL 17/1977)

En las veinticuatro horas siguientes al día de la presentación del escrito citado en el artículo 21, la Autoridad laboral remitirá copia del mismo a la parte frente a la que se plantee el conflicto y convocará a las partes de comparecencia ante ella, la que habrá de tener lugar dentro de los tres días siguientes.

Artículo 24. (RDL 17/1977)

En la comparecencia, la Autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes. Los acuerdos serán adoptados por mayoría simple de las representaciones de cada una de las mismas. Dicho acuerdo tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo.

Las partes podrán designar a uno o varios Arbitros. En tal caso éstos, que cuando sean varios habrán de actuar conjuntamente, deberán dictar su laudo en el término de cinco días. La decisión que adopten tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes.

c) Terminación del procedimiento (no del conflicto)

El procedimiento (no el conflicto) puede terminar de las siguientes maneras:

1.- Acuerdo entre las partes. Tendrá la misma eficacia que lo pactado por convenio colectivo.

2.- Sin que haya acuerdo. En éste caso, según el art. 25 del RD Ley 17/77 de Relaciones de Trabajo, si no existe acuerdo entre las partes ni éstas designaran arbitro, se procederá de la siguiente manera, previa distinción si se trata de un conflicto jurídico o económico:

- **Conflicto jurídico:** hay que dirigirse al juez de lo Social y remitirle las actuaciones practicadas, con su informe, actuando éste como estime oportuno.
- **Conflicto económico:** en la actualidad no hay un procedimiento regulado para solucionar este tipo de conflictos. Lo establecido en la ley 17/1977 es inconstitucional (choca con el principio de la autonomía colectiva). Por tanto, el procedimiento no podrá ser resuelto imperativamente por la autoridad laboral, terminando éste sin que haya acuerdo.

3.- Arbitraje. Posibilidad de que las partes en conflicto, en cualquier momento del procedimiento, acuerden el nombramiento de uno o varios árbitros cuyo laudo (decisión) tendrá la misma eficacia que el acuerdo entre las mismas.

También hay que decir que el art. 26, el cual es una continuación de lo establecido en el art. 25 b), ha sido declarado inconstitucional.

Artículo 25. (RDL 17/1977)

Si las partes no llegan a un acuerdo, ni designaren uno o varios Arbitros, la Autoridad laboral procederá del siguiente modo:

a) Si el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, remitirá las actuaciones practicadas, con su informe, a la Magistratura de Trabajo, que procederá conforme a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral

b) Si el conflicto se planteara para modificar las condiciones de trabajo, la Autoridad laboral dictará laudo de obligado cumplimiento resolviendo sobre todas las cuestiones planteadas.

Artículo 26. (RDL 17/1977)

Los laudos de obligado cumplimiento, que habrán de ser dictados en el término de los cinco días siguientes a la fecha de comparecencia adoptarán la forma de resolución fundada y decidirán de modo claro y preciso, tanto respecto de las cuestiones que se hubiesen planteado en el escrito inicial como de las suscitadas en la comparecencia de las partes relacionadas con el conflicto. Estos laudos tendrán fuerza ejecutiva inmediata. Podrán ser recurridos en alzada ante la Autoridad laboral de grado superior, de conformidad con el artículo 122 de la Ley de Procedimiento Administrativo. Una vez agotada la vía gubernativa podrán ser impugnados ante la jurisdicción competente.

14.5. B) La comunicación administrativa al órgano judicial y el proceso de conflictos colectivos

El proceso judicial de conflictos colectivos esta regulado desde el art. 151 al 160 de la Ley de Procedimiento Laboral. Se trata de un proceso judicial especial para los conflictos colectivos donde el órgano judicial va a resolver de forma imperativa el conflicto.

Estarán legitimados para promoverlo:

- Los sindicatos.
- Las asociaciones empresariales.
- En conflictos de empresa o ámbito inferior, los empresarios y las organizaciones de representación unitaria.

Art. 155.2: o alegación de no ser necesaria ésta. En relación con el art. 156, no será necesaria la conciliación previa puesto que se sobreentiende que ésta, al llegarse a una situación en que se deba aplicar el art. 156, no ha tenido ni va a tener lugar.

Art. 156: El juez, puesto que no ha habido acuerdo entre las partes, a consecuencia de la comunicación enviada por la Administración informando del fracaso del proceso administrativo, puede iniciar el proceso judicial sin que le sea solicitada por las partes.

Art. 158.3: Este punto hace referencia a la posibilidad de que hubiera procesos individuales paralizados a consecuencia del inicio del proceso colectivo, puesto que se considera que deben ser resueltos de modo colectivo al versar sobre materias con idéntico objeto, siendo resueltos aquellos según lo establecido en la sentencia que resuelva el conflicto colectivo correspondiente, así como la posibilidad de que dicha sentencia afecte a procesos individuales que puedan plantearse posteriormente.

Artículo 151. (LPL)

1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, Convenio Colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa.

2. También se tramitará en este proceso la impugnación de Convenios Colectivos de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IX del presente Título.

Artículo 152. (LPL)

Estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos:

a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

b) Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.

c) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.

Artículo 153. (LPL)

En todo caso, los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los órganos de representación legal o sindical podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

Artículo 154. (LPL)

1. Será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante los órganos de conciliación que puedan establecerse a través de los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Lo acordado en conciliación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por la citada norma. En tal caso se enviará copia de la misma a la autoridad laboral.

Artículo 155. (LPL)

- 1. El proceso se iniciará mediante demanda dirigida al Juzgado o Tribunal competente que contendrá, además de los requisitos generales, la designación general de los trabajadores y Empresas afectados por el conflicto, así como una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada.*
- 2. A la demanda deberá acompañarse certificación de haberse intentado la conciliación previa a la que se refiere el artículo anterior o alegación de no ser necesaria ésta.*

Artículo 156. (LPL)

El proceso podrá iniciarse también mediante comunicación de la autoridad laboral, a instancia de las representaciones referidas en el artículo 152. En dicha comunicación se contendrán idénticos requisitos a los exigidos para la demanda en el artículo anterior. El Juez o la Sala, en su caso, advertirá a la autoridad laboral de los defectos, omisiones o imprecisiones que pudiera contener la comunicación, a fin de que se subsane en el plazo de diez días.

Artículo 157. (LPL)

Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

Artículo 158. (LPL)

- 1. Una vez recibida la demanda o la comunicación de la autoridad laboral, el Juez o la Sala citará a las partes para la celebración del acto del juicio, que deberá tener lugar, en única convocatoria, dentro de los cinco días siguientes al de la admisión a trámite de la demanda.*
- 2. La sentencia se dictará dentro de los tres días siguientes, notificándose, en su caso, a la autoridad laboral competente. La sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse.*
- 3. La sentencia firme producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto.*

Artículo 159. (LPL)

Contra las providencias y autos que se dicten en su tramitación no cabrá recurso, salvo el de declaración inicial de incompetencia.

Artículo 160. (LPL)

De recibirse en el Juzgado o Tribunal comunicación de las partes de haber quedado solventado el conflicto, se procederá sin más al archivo de las actuaciones cualquiera que sea el estado de su tramitación anterior a la sentencia.

Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos (ASEC)

Se firma el 25 de enero de 1996, alcanzándose posteriormente, el 18 de julio de 1996, otro acuerdo tripartito entre UGT, CCOO, CEOE Y CEPYME.

Consiste en pactar con el Gobierno una serie de actuaciones para que sea posible el ASEC, sobre todo el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Lección 15. El derecho de huelga (1)

1.- La huelga: concepto y función del derecho de huelga.

2.- El Estado ante la huelga:

a) Modelos normativos.

b) Evolución histórica de la huelga en España.

3.- El derecho constitucional de huelga:

a) Titularidad del derecho de huelga.

b) El contenido del derecho de huelga.

c) Ejercicio del derecho: convocatoria, adhesión y pactos de fin de huelga.

d) Servicios de mantenimiento durante el proceso de huelga.

e) Efectos del ejercicio del derecho de huelga.

f) La ilegalidad de la huelga. Huelgas abusivas.

15.1 . La huelga: concepto y función del derecho de huelga

La huelga es una de las medidas que pueden adoptar los trabajadores ante un conflicto colectivo. Implica un incumplimiento del contrato de trabajo.

El profesor Palomeque define la huelga, más o menos, como Medida de autotutela básica, que perturba el proceso productivo de diferentes formas, siendo la más destacada el dejar de ir a trabajar, y que debe ser de forma concertada y ejercitada de forma colectiva, teniendo una función positiva para la solución de conflictos colectivos.

Es evidente la función positiva de la huelga de cara a la solución de un conflicto.

A) Clases de huelga.

Se pueden dividir en múltiples apartados:

a) Según el comportamiento:

- **Rotatoria:** que afecta a distintos grupos en distintos momentos.
- **Intermitentes:** por periodos de tiempo.
- **De celo o de reglamento:** aplicando de manera exagerada lo establecido en las normas que rigen a ese grupo. En una huelga abusiva, de difícil prueba y además ilegal.
- **Tapón:** la realiza un grupo del que dependen otros muchos.
- **De trabajo lento.**
- **De ocupación de lugares de trabajo.**
- **De brazos caídos:** están en el puesto de trabajo pero no se trabaja.

b) Por los motivos:

- **Políticos**
- **Laborales**

c) Por los sujetos convocados.

- **De sector**
- **De solidaridad:** la realizan los que están fuera de la convocatoria.

15.2. El estado ante la huelga: a) modelos normativos; b) evolución histórica de la huelga en España

La huelga no nace originada por la ley, sino en la sociedad como forma de protesta. Podemos dividir la actuación del Estado ante la huelga en tres fases:

- **La huelga como delito.** A finales del S. XIX el Estado la considera como un delito, tanto en los países industrializados como en España.
- **Fase de tolerancia.** En una segunda etapa ya no se considera la huelga como delito pero se admite de una forma muy ambigua puesto que, desde un punto de vista civil, es un incumplimiento del contrato siendo despedidos los trabajadores.
- **Aceptación de la huelga.** Posteriormente, se avanza hasta considerar el Estado de forma expresa la huelga. En un primer momento se reconoce en la ley formal. Luego, en un estadio superior, tiene consideración de derecho constitucional, posibilitando modelos diferentes de huelga: existen casos en los que se admite pero se restringe al ámbito de los convenios colectivos; en el otro extremo, existe un modelo amplio; en mitad, está el modelo laboral que admite la huelga en materias laborales, sea o no la negociación de un convenio.

15.3. El derecho constitucional de huelga. A) Titularidad del derecho de huelga. B) contenido del derecho de huelga

Todo derecho subjetivo debe tener un titular para que pueda hacer uso del mismo.

El titular del derecho de huelga se presta a un arduo debate. Al final se ha dicho que el derecho de huelga tiene un contenido individual y contenido colectivo.

En el contenido colectivo del derecho de huelga se encuentra:

- La convocatoria de la huelga.
- La modalidad de huelga.
- La adopción de medidas a lo largo de la huelga.
- La desconvocatoria de la huelga.

En el contenido individual del derecho de huelga se encuentra:

- Derecho a realizar la huelga.
- Participar o no en las medidas intermedias.
- Abandonar la huelga en cualquier momento.

Mención especial tienen los funcionarios. Antes de los años '80, los funcionarios públicos no tenían derecho a ejercer la huelga, porque podrían perjudicar los intereses generales del Estado.

En la actualidad los funcionarios públicos tienen libertad sindical plena (con peculiaridades), y por ende

tienen derecho a ejercer la huelga.

Otro problema que se planteó con los funcionarios públicos en los años '80, estaba relacionado con los salarios.

En el Estatuto de los Trabajadores uno de los motivos de la suspensión de trabajo, y con ello la suspensión de salarios, era la huelga. En el caso de los funcionarios públicos esto era diferente, la legislación no recogía la posibilidad de hacer huelga, y por lo tanto, en el apartado de retención de haberes no se contemplaba la posibilidad de suspender los salarios por motivo de huelga.

En este sentido la jurisprudencia optó por declarar ilegal el no pago de los salarios a los funcionarios huelgistas.

En 1984, se desarrolla una ley para la función pública, que sí que recoge la suspensión del sueldo por motivo de huelga dentro del apartado retención de haberes.

15.3. c) Ejercicio del derecho: convocatoria, adhesión y pactos de fin de huelga.

a) Convocatoria.

La huelga no puede ser convocada por un sujeto individual, sino por un sujeto colectivo.

Viene regulada por el RDL 17/1977, que debe ser interpretada según la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981 de 8 de abril.

El TC lo que hace en esta sentencia es derogar algunos artículos, e interpretar o determinar el sentido de otros.

Art 2.– Existe la posibilidad de *paz laboral* en convenio colectivo.

Art. 3.1.– El TC declara inconstitucional el hecho de que el acuerdo de huelga se adopte en cada centro de trabajo.

Art.3.2. a) y b) El TC declara inconstitucional el hecho de en el apartado a) tenga que asistir determinado porcentaje de representantes, y en el apartado b) que la iniciativa para ir a la huelga necesite el apoyo del 25% de los trabajadores.

Art. 3.3.– Comunicación a los empresarios y a la autoridad laboral. (recordemos que la autoridad laboral es la Administración Pública en materia laboral, y no la autoridad judicial). Según el TC, las huelgas de ámbito superior a la empresa no necesita de la comunicación expresa a cada empresario, es suficiente con comunicarla a las asociaciones empresariales, y/o utilizar los medios públicos disponibles.

En todo caso la comunicación debe ser por escrito y con un preaviso de cinco días naturales. Esta comunicación debe contener:

- Los objetivos de la huelga
- Las gestiones realizadas para resolver las diferencias
- Fecha de inicio
- Composición del comité de huelga.

Art. 4.– Si la huelga afecta a empresas de servicios públicos, el preaviso debe ser de 10 días naturales y se debe dar la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios de ese servicio.

Art. 5.– Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto. Es inconstitucional cuando la huelga sea en un ámbito superior al de empresa.

b) Desarrollo.

Después de la convocatoria de huelga continúan los intentos para resolver el conflicto.

Art. 6.6.– Los piquetes informativos son legales, pero en ningún caso pueden ser de carácter coactivo. Es delito formar parte de un piquete coactivo.

Art. 6.7.– Servicios de seguridad y mantenimiento. Son servicios, que en principio, pueden existir en toda huelga; pero sólo serán obligados en ciertas huelgas, que son aquellas que afecten a servicios esenciales para la comunidad, en las que habrá que garantizar lo que se llama el mantenimiento del servicio.

Esto se puede hacer de diversas formas, siendo la más utilizada la de servicios mínimos (cuota de funcionamiento), se caracteriza por que el servicio sigue en funcionamiento pero a un nivel mínimo. El servicio de seguridad o mantenimiento no es un servicio mínimo porque el servicio se paraliza totalmente.

Art. 6.4.– Se tiene libertad para decidir si ir a la huelga o no.

Art. 6.5.– Se prohíbe el esquirolaje. Esto es, no se pueden sustituir a los trabajadores huelguistas por otros que sean ajenos a la empresa.

La ley no dice nada en cuanto a sustituir a los huelguistas por trabajadores de la propia empresa. En este sentido la jurisprudencia determina que no es válida la sustitución interna cuando el trabajador realice tareas de una categoría inferior.

c) Terminación de la huelga

- Por acuerdo, que tendrá la eficacia de un convenio colectivo.
- Por descombocatoria.
- Por intervención del Estado en el conflicto.

Art. 10.– Intervención del Estado en los conflictos. No puede dictaminar la reanudación de la actividad laboral, pero sí puede imponer un arbitraje.

Art. 9.– La Inspección de trabajo puede ejercer su función de mediación.

Artículo 1. (RDL 17/1977)

El derecho de huelga, en el ámbito de las relaciones laborales, podrá ejercerse en los términos previstos en este Real Decreto-ley.

Artículo 2. (RDL 17/1977)

Son nulos los pactos establecidos en contratos individuales de trabajo que contengan la renuncia o cualquier otra restricción al derecho de huelga.

Artículo 3. (RDL 17/1977)

1. La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, en cada centro de trabajo.

2. Están facultados para acordar la declaración de huelga:

a) Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir al menos el 75 por 100 de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.

b) Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando el 25 por 100 de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de ésta se hará constar en acta.

3. El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores.

La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación, el plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

Artículo 4. (RDL 17/1977)

Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

Artículo 5. (RDL 17/1977)

Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto.

La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas.

Corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto.

Artículo 6. (RDL 17/1977)

1. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.

2. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.

3. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria.

4. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.

5. En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no

estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma, salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número 7 de este artículo.

6. Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.

7. El Comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

Artículo 7. (RDL 17/1977)

1. El ejercicio del derecho de huelga habrá de realizarse, precisamente, mediante la cesación de la prestación de servicios por los trabajadores afectados y sin ocupación por los mismos del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias.

2. Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos.

Artículo 8. (RDL 17/1977)

1. Los Convenios Colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga, así como la renuncia, durante su vigencia, al ejercicio de tal derecho.

2. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

Artículo 9. (RDL 17/1977)

La Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto.

Artículo 10. (RDL 17/1977)

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16.

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurran circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

15.3. d) Servicios de mantenimiento durante el proceso de huelga.

Art. 6.7.– El empresario decide lo que son servicios de seguridad y mantenimiento. Si el empresario se excede en este cometido los trabajadores podrían negarse a cumplirlo.

Los trabajadores que deben realizar esos servicios de seguridad y mantenimiento se deben elegir por acuerdo

El incumplimiento de estos servicios puede llevar a la declaración de huelga ilegal, pudiendo el empresario justificar los despidos.

15.3. e) Efectos del ejercicio del derecho de huelga.

a) Si la huelga es legal:

- Afecta a las pagas extras
- A la retribución del descanso semana
- A la participación en beneficios.
- No afecta a las vacaciones.
- En la prestación por desempleo los días de huelga son cotizados.
- Se suspende la cotización, refiriéndose a la Seguridad Social, el trabajador se encuentre en alta especial. A pesar de que no hay ingreso de cuota se mantienen ciertos derechos de Seguridad Social, si el trabajador en huelga se enferma tiene asistencia sanitaria pero no hay prestación económica, aquí el trabajador entra en situación de incapacidad temporal.

b) Si la huelga es ilegal:

Los trabajadores de forma individual han incumplido el contrato. La consecuencia para el trabajador al ausentarse del puesto es la del despido, a no ser que se demuestre lo contrario. El empresario también puede no despedir, depende de cada circunstancia.

Los trabajadores no huelguistas quedan al margen de la huelga y no les afecta en nada. Lo único es lo que puede pasar para estos trabajadores cuando hay huelga, puede suceder que no sea posible que se desarrolle la actividad productiva, depende de las circunstancias del proceso de producción ya que en algunos casos requiere de toda la plantilla.

Si los trabajadores no huelguistas quieren trabajar tienen derecho a cobrar, Art. 30, pero puede suceder que:

- Si esto último sucede se produce el cierre patronal y no hay pago salarial; si quiere el empresario, no está obligado.
- Otra posibilidad sería un expediente de regulación de empleo para suspender contratos por fuerza mayor a esos trabajadores no huelguistas, esto es desempleo temporal.

El Art. 45 LET contempla casos de suspensión, entre ellos la huelga.

15.3. F) La ilegalidad de la huelga. Huelgas abusivas.

En el Art. 7.2 habla de actos ilícitos y abusivos. Las cuatro huelgas se consideran abusivas:

- 1.– Huelgas rotatorias.
- 2.– Huelga tapón.
- 3.– Huelgas de celo reglamentario

4.- Huelgas atípicas. (en las que no hay cese del trabajo)

El Art. 11 considera huelga ilegal a las siguientes:

1.- Huelga política.

2.- Huelga de solidaridad.

3.- Huelga para modificar un Convenio Colectivo en vigor.

4.- Huelga irregular, es decir, contrario a las exigencias del RD.

5.- Huelga con ocupación de los lugares de trabajo

Huelga ilegal, demostrado que ha sido de alguno de los cuatro tipos del Art. 11. La conclusión es que es ilegal sólo cuando se demuestra.

Huelga abusiva, demostrado que ha sido de alguno de los cuatro tipos del Art. 7.2. La conclusión es que habrá que demostrarlo, además que la huelga ha sido abusiva o no, es decir, si ha causado excesivo daño en cualquiera de los cuatro casos. Los cuatro casos de entrada no son ilícitos hasta que se valore cada caso para saber si es abusiva, entonces sería también ilícita.

Lección 16. El derecho de huelga (2)

1.- Los límites del derecho de huelga.

2.- El mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

a) Concepto y determinación de servicios esenciales.

b) El mantenimiento de los servicios esenciales.

c) La instancia decisoria: la autoridad gubernativa.

d) Las garantías precisas para el mantenimiento de los servicios esenciales: el establecimiento de servicios mínimos.

3.- La declaración de los estados de excepción y de sitio.

4.- Otros límites derivados de la colisión entre derechos.

16. 1.- Los límites del derecho de huelga.

No existen derechos absolutos.

La huelga, por mucho que sea un derecho fundamental, también tiene sus límites. Límites que aparecen cuando existe una regulación normativa de la huelga. Unos límites que no deberán ser excesivos.

La huelga, como derecho fundamental, va a poder entrar en colisión o conflicto con otros derechos, derechos de rango constitucional.

16. 2.- Mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Por un lado tenemos el derecho a la huelga y por el otro el derecho de los ciudadanos a disfrutar de ese servicio. Hay ciertos servicios que son esenciales para el ciudadano.

Tenemos un conflicto entre derechos:

La primera solución es no permitir la huelga en ese tipo de servicios sociales, cuestiones esenciales para la comunidad.

Se dice: cuando la huelga sea en un servicio vital para la comunidad va a suponer límites a la huelga, de tal forma que lo que haya que alcanzar es un equilibrio en el cual los titulares de los derechos implicados hagan un sacrificio.

Puede haber huelga pero con simple mantenimiento, que ciertas condiciones permanezcan. Art. 28.2 CE.

Con lo cual se entiende, como conclusión, que tiene justificación constitucional el que haya una huelga en un servicio esencial.

16.2. A).– Concepto y determinación de servicios esenciales.

El problema es: ¿cuáles son los servicios esenciales?.

.– El Art. 28.2 CE., no aclara nada.

.– El RD Ley 17/77. Art. 10, párrafo segundo. (Está en vigor).

Viene a decir prácticamente lo mismo que la CE pero con unos matices: es constitucional pero sin contemplarlo de esa forma tan restrictiva.

Conclusión: no sirve para nada el Art. 10 para aclarar lo que son los servicios esenciales.

Los servicios son esenciales o no, no con un criterio material sino con un criterio jurídico: Un servicio es esencial cuando de él dependa la satisfacción de un derecho fundamental o de una libertad pública o de un bien o interés constitucionalmente protegido.

Por una parte, el TC ha ido entendiendo que ciertos servicios son esenciales.

Por otra parte, el Gobierno ha ido declarando la esencialidad de los servicios por medio de RD.

Bien, con uno o con otro, comprobar si ese servicio por el que se va a huelga es esencial.

16.2. B).– El mantenimiento de los servicios esenciales.

¿En qué consiste el garantizar el mantenimiento? Art. 28.2. CE.

¿Qué quiere decir garantizar el mantenimiento? El RD 17/77 habla de regular el funcionamiento.

El TC ha dicho que en este tema, mantenimiento y funcionamiento viene a significar lo mismo.

Se refiere a que se mantenga un servicio mínimo de rendimiento, pero sin llegar a su actividad habitual.

La palabra mantenimiento lo que no puede nunca es referirse a un mantenimiento normal.

16.2. C).– La instancia decisoria: la autoridad gubernativa.

El Art. 28.2 CE habla de la ley.

RD 17/77. Art. 10, 2º párrafo:, la autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

Se entiende por autoridad gubernativa que es el sujeto que en cada administración ejerce potestades de gobierno, el director de gobierno. Por ejemplo: en el Estado el Gobierno de la Nación.

16.2. D).– *Garantías precisas para el mantenimiento de los servicios esenciales: el establecimiento de los servicios mínimos.*

Se trata de afrontar cómo va a garantizar las medidas la autoridad gubernativa.

No hay normativa.

La primera medida: Servicios Mínimos.

Consiste en un porcentaje del servicio que debe permanecer funcionando. Muchas veces hay que distinguir por oficios, dentro del sector.

En principio, el porcentaje de los servicios mínimos, se entiende que debe ser establecido por la autoridad gubernativa del sector afectado, es decir, en teoría se admite que pueda ser el Ministerio de Industria el que diga el porcentaje. Esto sería una imposición, ¿con quién se podría consultar?: con el comité de huelga.

¿Qué trabajadores van a ser utilizados? El trabajador huelguista no tiene derecho a que se utilicen los trabajadores no huelguistas para los servicios mínimos.

Otras medidas posibles: Militarizar el servicio, por circunstancias excepcionales.

16. 3.– La declaración de los estados de excepción y de sitio.

Existe LO. 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.

El Art. 55 CE, plantea la suspensión del derecho fundamental.

Se habla que ante tres situaciones especiales podrían ser suspendidos los derechos fundamentales:

- 1.– Alarma. Sería una catástrofe natural. El estado de alarma no puede suspender la huelga de forma directa.
- 2.– Estado de excepción: de grave alteración del orden público.
- 3.– Estado de sitio: una situación en la que se vea en peligro la integridad del Estado.

En los dos últimos casos, si que puede ser suspendida la huelga.

16.4.– Otros límites derivados de la colisión entre derechos.

Puede que existan otros derechos que colisionen con el derecho de huelga.

Si colisiona con uno que no es fundamental tendrá prioridad la huelga. El problema está cuando colisiona con otro derecho fundamental. Ejemplo: el derecho a la huelga puede encontrarse con el límite al derecho de no hacer huelga, a que no se obligue a hacer huelga.

En un conflicto de derechos, una colisión del mismo tipo que el ejemplo anterior, el Código Penal establece pena de cárcel.

Lección 17. El cierre patronal

- 1.- Concepto y clases.
- 2.- La constitucionalidad del cierre patronal.
- 3.- Supuestos legales.

17. 1.- Concepto y clase.

¿Qué es el cierre patronal?

Desde una perspectiva jurídico-constitucional es una medida de conflicto colectivo de los empresarios.

Art. 37.2 CE. Conflicto colectivo.

Es la clausura del centro de trabajo ordenada por el empresario ante las circunstancias previstas en la ley, implicando la imposibilidad de acceder al centro, que es lo problemático por parte de los trabajadores.

Clases:

1.- Cierre ofensivo y defensivo.

Defensivo: actúa el empresario respondiendo a las actuaciones de los trabajadores. El que se declara como reacción frente a una huelga como reacción defensiva.

Ofensivo: el sentido contrario.

17. 2.- La constitucionalidad del cierre patronal.

Art. 37.2 CE, no habla de cierre patronal sino de conflicto colectivo.

Se entiende que sólo el cierre defensivo es Constitucional porque se entiende que no hay igualdad de armas.

Resulta que es la forma de equilibrar la inicial desigualdad de armas, no tiene que haber igualdad de armas.

El cierre ofensivo no es Constitucional.

17.3.- Supuestos legales.

RD 17/77. Arts. 12, 13 y 14. Importante Estudiar.

Art. 12. A, B y C: quizás esta pueda ser la más habitual.

Art. 12. 1. Los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o

cualesquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra alguna de las circunstancias que siguen:

- a). Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b). Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
- c). Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción

Sólo ante uno de estos tres casos el empresario puede declarar el cierre patronal.

Implica para los trabajadores contratos suspendidos.

Los trabajadores que en el momento del cierre habían asistido a la empresa tendrán derecho a cobrar esos días si el cierre es declarado ilegal. Si es legal no tiene derecho a cobrar.

La Administración Pública sirve al **interés general** de la sociedad.

1

29-05-2001

28-05-2001

21-5-2001

22-5-2001

15-5-2001

14-5-2001

8-5-2001

23-4-2001

7-5-2001

24-4-2001

17/04/01

16/04/01

30-4-2001

2-3-2001

27-3-2001

Aprobación del

Órgano de Gobierno

Pactos

Acuerdos

Mesa de negociación

Sindicatos

Representantes

Funcionarios

Órganos de Gobierno

26-3-2001

20-3-2001

19-3-2001

12-3-2001

6-3-2001

5-3-2001

20-2-2001

19-2-2001

15-1-2001

Comité de Empresa

Comité de Empresa

Comité de Empresa.

Siempre que se supere los 50 trabajadores

Comité Intercentros

Comité de Empresa

Comité de Empresa

Comité de Empresa

Comité de Empresa

Comité Intercentros

80 trabajadores

30 trabajadores

30 trabajadores

80 trabajadores

80 trabajadores

80 trabajadores

80 trabajadores

80 trabajadores

19-12-2000

18-12-2001

12/12/00

8-1-2001

11/12/00

5-12-2000

4-12-2000

28-11-2000

21-11-2000

27-11-2000

20-11-2000

7-11-2000

6-11-2000

31-10-2000

30-10-2000

24-10-2000

23-10-2000

17/10/2000

10-10-2000

9-10-2000

3-10-2000