

Esquema

Capítulo I Sujetos colectivos legitimados para negociar convenios estatutarios

1. La legitimación del sindicato

1.1. El papel central del sindicato en la negociación estatutaria

1.2. La reserva de la legitimación estatutaria al sindicato más representativo negociar en el

2. La legitimación de las representaciones unitarias

2.1. Consideraciones básicas para la legitimación de las representaciones

3 Legitimación para negociar en algunos supuestos no previstos legalmente

3.1 La legitimación en los convenios de empresa con varios centros de trabajo

3.2 La legitimación para negociar en los grupos de empresa.

Capítulo II La composición de la representación social : un conflicto sindical judicializado

1. El derecho a formar parte de la comisión negociadora

2. Validez de la comisión negociadora: la representatividad conjunta de los sindicatos legitimados

3. El reparto de puestos en la comisión

4. Problemas de composición y adopción de acuerdos en el banco social

5. Anomalías en la composición de la comisión social. Efectos sobre el convenio negociado

Tema:

El libro trata de las distintas problemáticas que existen en la actualidad a la hora de seleccionar a los sujetos legitimados (concretamente los representantes sociales) para negociar un convenio estatutario y formar su respectiva comisión negociadora y el quorum para decisión, que lo convierta en obligatorio y vinculante.

Resumen

Comienza el libro explicándonos que el sindicato juega un papel esencial en el campo de la negociación colectiva estatutaria ,muy principal ,si se tiene en cuenta que la legitimación de los representantes unitarios solo se reconoce en los convenios de empresa o ámbito inferior .La preferencia de este tipo de representación tanto por el legislador como por la jurisprudencia , se nota en las distintas regulaciones y sentencias ; así la Constitución atribuyó a aquel el papel principal en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores (art 7 CE)y por el Estatuto de los trabajadores ,están legitimados los sindicatos ,para negociar no solo a nivel empresarial sino también a nivel de empresa ,a través de sus representantes en ella.

La jurisprudencia ha asentado varios principios para cerrar todo esto ,así establece que una **vinculación del**

contenido del derecho de libertad sindical a la negociación colectiva. Aunque esta condición que tienen los sindicatos, es matizada a veces, entendiendo que esta afectación de la libertad sindical no siempre supondrá para el sindicato una vulneración de aquella, por ejemplo, cuando sea excluido de las comisiones nombradas para instrumentalizar un convenio previo en el que no tomó parte. O también podrá verse limitado en términos de representatividad, salvo que pueda ser calificado como lesivo.

También la jurisprudencia tiene un **criterio positivo de constitucionalidad respecto de las reglas de legitimación establecidas por el ET**, por tanto ha precisado el valor normativo del convenio colectivo, su fuerza vinculante frente a todos, con un poder de actuar y afectar a las esferas jurídicas de otros. Siempre respetando la constitucionalidad de las reglas de legitimación estatutarias respecto a los sindicatos que alcancen la representación suficiente.

Y el principio de que el sindicato es el único **legitimado para acceder al recurso de amparo excluyendo a las representaciones unitarias**, por vía sumaria y preferente, promoción matizada también, ya que en materia de garantías de los representantes. Y si se acepta por ejemplo cuando este en cuestión la capacidad negocial del propio sindicato representado en el seno del comité de empresa

Continúa el libro, ya metido en materia, explicando la problemática de los sindicatos más representativos, y su papel y legitimación en cada caso. Una primera redacción del ET en esta materia confería legitimación para negociar en el ámbito supraempresarial por parte de los trabajadores a los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales que cuenten con un mínimo del 10% del miembros del Comité del ámbito geográfico o funcional a que se refería el convenio, y el 15% para sindicatos de Comunidad Autónoma, ello suponía la introducción de un criterio selectivo después de realizada la primera selección sobre el tipo de sujetos colectivos que podrían negociar, dos selecciones. Surge una situación legalmente confusa y conflictiva.

El criterio para medir la suficiencia representativa del sindicato negociador, fue el de la audiencia sindical, el número de representantes obtenidos en las elecciones a representantes en la empresa. (Durante la transición, por la vía de los hechos se consolidó esta situación). A ello ayudó que, a partir de los años 60, algunas opciones sindicales (CCOO y USO) aprovecharían sus estructuras para iniciar su actuación en la empresa para la defensa de los intereses propios de los trabajadores.

La legitimación para la negociación de empresa de las representaciones sindicales quedaba sujeta a un único requisito, que acreditase su representatividad o su implantación en la empresa y que consistía, que si el convenio afectaba a la totalidad de los trabajadores de la empresa, las representaciones sindicales negociadoras deberían acreditar en su conjunto, la suma de la mayoría de los miembros del comité (no exigencia de requisitos de representatividad individualizada).

Por último, después de las sucesivas reformas del ET y la entrada en vigor de la LOLS, se abrió una nueva etapa, con una nueva perspectiva, marcada por la sindicalización progresiva de las relaciones laborales.

De este modo empieza a analizar los diversos requisitos:

¿Cómo se selecciona el sindicato más representativo para negociar en el ámbito supraempresarial?

Ahora se corresponde con el nivel de representatividad mínimo establecido en la LOLS, nivel estatal y nivel de comunidad autónoma. Será también seleccionado el sindicato que es más representativo por estar afiliado a otro que en el ámbito estatal o de comunidad autónoma, lo es por el criterio de la audiencia electoral, incluso si se diera la circunstancia de que en su ámbito careciese ese sindicato de audiencia. Esto conlleva problemas y discrepancias de legitimación en ocasiones.

¿Y en relación al ámbito del convenio?

Se reconocen tanto a las organizaciones que tengan la consideración de mas representativas como a las que cuenten con un 10% de los representantes en el ámbito afectado .En la medida en que en este ámbito no coincida con la medición de la mayor representatividad (territorial :Estado y Comunidad autónoma ;funcional : intersectorial),significa esto que tales uniones se reconocen en un ámbito territorial y funcional específico a las organizaciones sindicales que cuenten con un 10 %de los representantes en dicho ámbito .

¿Y el sindicato mas representativo por irradiación?

Es beneficioso para sindicatos que tuvieran la mayor representatividad ,pero que en determinados ámbitos su implantación fuera muy débil .La obtención de la condición de sindicato mas representativo supone que éste no necesita acreditar para cada ámbito concreto en que se proponga negociar que cuenta con un mínimo legal de representación de los trabajadores. ,aunque para aplicar este criterio de irradiación se necesita que el sindicato beneficiado con ella ,tenga alguna implantación en su propio ámbito. .Aunque este concepto de implantación es algo indeterminado

¿Presencia del sindicato de Comunidad autónoma en ámbito estatal?

El sindicato de la comunidad autónoma Que tuviese en esta una audiencia sindical del 15% referida al ámbito funcional del convenio (estatal) que se pretende negociar. Cualquier sindicato que obtuviese un nivel de audiencia del 15% en un ámbito funcional específico dentro de la Comunidad Autónoma ,tenía derecho a formar parte de la comisión negociadora correspondiente del convenio estatal.

La serie de secciones legitimadas por presencia en el Comité .Es un requisito ,basta con tener un representante en el Comité

Ahora bien ,cuando la empresa tiene varios centros de trabajo,la regla general habrá de ser la de que la sección sindical no puede negociar un convenio de empresa si fue constituida por un centro concreto ,ya que no puede extender su capacidad representativa a un ámbito superior de aquel para el que fue creada a través de una opción autónoma del sindicato. .Igualmente para resolver los casos en que una empresa tenga centros que no cuentan con representación unitaria .Es discutible aquí el criterio de irradiación .

Así las secciones legitimadas en los convenios franja, entendiendo por convenio franja ,el que fija las condiciones de trabajo para un grupo de trabajadores pertenecientes todos ellos a una misma categoría profesional .,la única vía a juicio de la autora para que sean las representaciones específicas de los trabajadores de la franja las que puedan intervenir en la negociación de su convenio ,es la de las representaciones sindicales en la empresa ,es decir ,las secciones sindicales que puedan existir en aquella ,teniendo en cuenta que la posibilidad de negociar conjuntamente con las secciones de otros sindicatos que no sean de categoría ,existe también siempre.

Otra parte importante del libro es la que dedica a la **legitimación de las representaciones unitarias**. Aunque hay una consideración preeminente del sindicato como sujeto colectivo,con respecto a la legitimación de las representaciones unitarias (comités de empresa y delegados de personal) ,que como es bien sabido ,la redacción de Et de 1980 ,las legitimó para negociar convenios colectivos estatutarios en el ámbito de empresa .

Esto conlleva una problemática jurídica .Como se sabe ,es de tradicional importancia la empresa como unidad de negociación ,, según estadísticas ,corresponde a la unidad empresarial el mayor número de convenios negociado/ ls ..Esta referida problemática ,es incentivada tanto mas cuando la reforma laboral operada por la ley 11/94 ,que procedió a una descentralización de la estructura de la negociación y empezó a conferir un cierto carácter protagonista a la negociación de empresa ,incorporando incluso un tipo de acuerdo colectivo ,el acuerdo de empresa, destinado a la adaptación de las condiciones de trabajo a las características y situación específica de la empresa ,en detrimento de la fijación de las condiciones por sectores de actividad.

Así ,respecto a las representaciones unitarias hubo una controversia entre los distintos sindicatos ,en su época , sobre el tipo de representación mas adecuado para defender la acción sindical en la empresa .Acabó ganando la postura en la que se proponía una presencia sindical en la empresa independientemente de los órganos representativos unitarios ,propios de la etapa anterior .En una primera etapa ,no se elabora ninguna norma legal que regule esta acción sindical .Mas tarde en 1978 ,con las primeras elecciones sindicales ,se apunta hacia la progresiva sindicalización de las representaciones unitarias .En la transición hay escasa regulación también , y ya en 1980 , en el ET se articula esto ,sin perjuicio de otras formas de representación .

La concepción legal de los comités de empresa y delegados de personal se hace sobre la idea de la representación de intereses de los trabajadores en la empresa para su defensa frente al empresario. El art 63.1 representaciones del conjunto de los trabajadores ,independientemente de la afiliación sindical ,que en su caso pueda tener el miembro singularizado de cada comité ,por tanto se dirige la defensa a todos los trabajadores ,y por ellos son elegidos .A ello hay que decir que se está produciendo una sindicalización del comité ,según la cual esa representación unitaria elegida por el conjunto de los trabajadores ,es el resultado de una serie de opciones por parte de aquello ,mayoritariamente sindicales (también resultan elegidas candidaturas independientes)

También matizar que el comité no es titular directo de la libertad sindical en relación a la negociación colectiva .Sin embargo el TC ha venido tomando en consideración el carácter sindicalizado de la composición interna del comité en otras cuestiones ,fundamentalmente la afiliación sindical de los representantes unitarios con vistas a aplicar las garantías propias de la propia tutela de la libertad sindical .

Por tanto ,aunque legitimado el comité directamente por el ET ,no es este derecho uno de los que cuenten con especiales garantías –sobre todo en el acceso del recurso de amparo– No siendo el comité de empresa titular de este derecho fundamental ,las lesiones a la negociación colectiva que como órgano unitariamente considerado se puedan producir ,no atraen la aplicación de las vías procesales protectoras de aquel tipo de derechos .

Además en el ámbito de la negociación colectiva en la empresa ,no son los únicos legitimados ,sino también la representación sindical si existiese, por tanto ya no ostentan el monopolio aquí .Ante las dos posibilidades el problema es decidir por una u otra alternativa .No puede decidir el empresario (el solo podrá decidir si negocia o no con el tipo de representación social que se haya decidido por los trabajadores).La decisión corresponde a las propias representaciones (ausencia de regulación legal en este punto)Esto es una cuestión que se abre a una multiplicidad de formas autónomas ,según las diversas posiciones de fuerza en el convenio y el eventual conflicto de él derivado,que muchas veces dan lugar a problemas.

Por otro lado ,la legitimación para negociar convenios estatutarios de empresa o ámbito inferior ,atribuida a las representaciones unitarias ,es importante ,que lo es al órgano en si mismo y no cada una de las opciones sindicales o independientes ,que obtuvieron en las elecciones representación en él. .Dichos órganos en su conjunto ,ostentan la representación de todos los trabajadores de la empresa ,con independencia de las opciones sindicales ..Aunque es verdad que en ocasiones existen supuestos en que lo que realmente se desarrolla es un conflicto de tipo sindical ,no un conflicto que afecte como tal al órgano de representación unitaria ,por mas que tenga lugar en el seno de aquel .

Parte importante también del libro es la que nos habla de la legitimación que existe en algunos supuestos y que no está prevista legalmente ,ya que la diferencia efectuada por el Et entre convenios estatutarios de ámbito empresarial o inferior y supraempresarial ,limita mucho ,son casos de unidades muy específicas ,y no se tienen en cuenta por ejemplo la de los convenios franja o **convenios de empresa con varios centros de trabajo.**

Con respecto a empresas con varios centros de trabajo ,los verdaderos problemas son a la hora de la composición del banco social,ya que en esta cuestión se trata de aplicar las reglas generales de legitimación

.Puede recaer bien en las representaciones unitarias o bien sindicales .El comité intercentros no tiene por si mismo tal legitimidad mas que en la medida en que por convenio se le transmite la que tengan los comités de los diferentes centros ,considerando la finalidad de coordinación y eficacia que determina la constitución del comité intercentros .Respecto al tipo de convenio que puede negociar el comité intercentros , no parece que exista ningún problema jurídico para los convenios que afecten a la totalidad de la empresa ,dado que la representación adjudicada a éste por convenio ,lo es de todos los trabajadores por su propia naturaleza ,con independencia de que en su composición la reforma del ET de 1984 excluyera a delegados de personal y representantes independientes. Puede hacerlo para toda la empresa aunque algunos centros no cuenten con representantes propios ;Hay mas problema si se va a negociar el convenio que solo afectará a parte de de esos centros que componen la empresa.

Y para el supuesto que esa empresa con varios centros de trabajo no haya constituido un comité intercentros ,la legitimación corresponde a las representaciones unitarias de cada uno de los centros .Se forma así ,una comisión a partir de esas diferentes representaciones unitarias ,que plantea también algunos problemas jurídicos ;con ello cabría preguntarse sobre la difícil aplicación del convenio por ellas negociado a los centros que carecen de representación y a los que no llega ,jurídicamente ,la de los demás ,salvo que se haya hecho ,si es posible una elección conjunta .

Por hacer una referencia a la representación sindical ,si la hubiera ,en varios centros de trabajo de una misma empresa, queda obligada por los mismos requisitos generales que determinan su legitimidad negociadora .

La legitimación para negociar en los grupos de empresa, requiere considerar la variada tipología que configura la realidad económica del grupo de empresas ,puesto que pueden ser diferentes las estructuras de los grupos.,y que solo pueden ser definidas en sentido negativo ,por cuanto no alcanzan a una rama o sector productivo en un ámbito territorial concreto ,ni se reducen tampoco al de la empresa considerada singularmente.

Elegida autónomamente una unidad de negociación es preciso establecer que sujetos colectivos pueden o no negociar estatutariamente en ella ,con independencia de que a otros efectos laborales ,de tipo contractual , la condición de empleador se adjudique o no a todas o parte de las empresas del grupo.

Aquí la aplicación de las reglas de legitimación estatutaria ,si se asimila al ámbito supraempresarial ,pueden abrirse posibilidades a la participación directa de los sindicatos ,lo cual plantea problemas a la hora de conseguir un grado de audiencia sindical suficiente ,sino que además cuestiona si han de participar las asociaciones empresariales.

Para que el convenio tuviese eficacia general habría de negociarse por sindicatos que fuesen mas representativos a nivel general por cualquiera de los criterios,que establecen la mayor representatividad ,o bien representativos a nivel de ámbito específico ,según pautas generales ,criterios a los que mas tarde habría de añadir las mayorías de audiencia y de voto requeridas por la norma ,todo ello para que el caso de que la opción haya sido la de negociar a través del sindicato en cuanto tal ,considerando el tipo del grupo de empresa o sectores productivos afectados.

Cabe también que se constituyan secciones sindicales de grupo ,en un intento progresivo de ajustar la acción sindical a la estructura empresarial y en ejercicio de las propias facultades organizativas del sindicato .En consecuencia la legitimidad del sindicato (Tb secciones sindicales) para negociar convenios de grupo no debería plantear mas dificultades que las que provengan de reunir la representatividad o las mayorías requeridas.

También hay supuestos en que el propio funcionamiento y estructura del grupo se funda en una estrecha cooperación productiva entre ellas ,incluso pueden haber concertado un contrato –modelo de grupo contractual al haber vínculos directos a efectos internos y externos ,pueden haber llegado a constituir un

órgano de representación unitario de los trabajadores para favorecer esa acción conjunta. Hay que precisar que para el caso de que el convenio estatutario se negocie a través de una pluralidad de comités ,cada uno de ellos intervendrá en la negociación exclusivamente como representante de los intereses sociales en su respectiva empresa ,al margen de que se adopten posiciones comunes ,puesto que el convenio lo será para todos los trabajadores del grupo.

SEGUNDA PARTE DEL LIBRO :

LA COMPOSICIÓN DE LA REPRESENTACIÓN SOCIAL :UN CONFLICTO SINDICAL JUDICIALIZADO

El art 87.5 Et da derecho a formar parte en la comisión negociadora del convenio a los sindicatos ,federaciones y confederaciones empresariales.Lograr la presencia efectiva de todos los sindicatos legitimados y de las secciones sindicales ,cuando se trata de la empresas ,es pues el objetivo que ha de presidir la composición del banco social .Estos sujetos, igualmente, pueden no ejercitar el derecho a negociar ,si lo prefieren , o a la retirada del proceso de negociación .

Dcho a formar parte de la comisión negociadora

Se plantea si el derecho a ser convocado lleva indisociablemente unido el de ser convocado por los demás sindicatos legitimados para el caso de que no sea él el que tome la iniciativa .De entenderse que él o los sindicatos que inician el proceso deben convocar al resto ,la ausencia de uno de ellos manifiesta claramente la voluntad de no negociar o un eventual desconocimiento de su derecho a la negociación si el sindicato obligado no lo convocó .Sin embargo **no existe tal obligación** ,por tanto la no convocatoria no afecta en si misma al derecho a la negociación colectiva del sindicato ausente tampoco su no presentación permite deducir su voluntad de no ejercer el derecho ,ya que puede reclamarlo en su caso con posterioridad .Las normas no dicen en que momento se debe tomar la iniciativa .Y la doctrina está en la línea de no considerar acto lesivo como tal a la no convocatoria a la negociación ,negando que ningún sindicato pueda hacer prevalecer al resto este pretendido derecho .

Es un derecho– responsabilidad ,ninguno de ellos puede asumir jurídicamente la carga de velar por el ejercicio efectivo de la actividad sindical de otros sindicatos.

Para solucionar esto ,**está la publicidad** ,esta se canaliza en la negociación estatutaria a través del trámite previsto en el art 89.1 ET

Por lo tanto ,para poder concluir que esa ausencia pueda ser debida a una exclusión ,hay que saber que habiendo acudido el sindicato a formar parte de la negociación ,el resto se haya opuesto o le haya impedido ejercer dicho dcho.

Si después de iniciadas las deliberaciones ,el sindicato decide formar parte ,debe ser incorporado a la negociación aun cuando ello suponga la recomposición de los criterios con que el banco fue formado.

Los problemas mas especiales en este caso se dan al preguntarse que puede suceder con el convenio negociado ,después de la firma .De una parte es un convenio nulo ,pero de otra ,parece desproporcionado no dar ninguna relevancia al hecho de que el sindicato reclamante dejó pasar un tiempo para ejercitar su pretensión .Por ello la eventual utilización abusiva de los plazos de reclamación posiblemente afecte al alcance del fallo que pueda emitir el órgano judicial.

Validez de la comisión negociadora :La representatividad conjunta de los sindicatos legitimados

La operatividad del 88.1 solo opera en ámbito supraempresarial,sin añadir mas exigencias para el caso de

que el convenio ,siendo de empresa ,sea negociado bien por las secciones sindicales ,bien por las representaciones unitarias ,que no precisan en ningún momento de requisitos añadidos .

El momento del cómputo de la representatividad sindical de algunos problemas (como por ejemplo en hipótesis de uniones y rupturas sindicales que se produjesen en el seno de una federación o confederación sindical ,o cambios de afiliación .

Salvo en supuestos muy graves (demás sindicatos reuniesen la mayoría absoluta,) ,podría mantenerse la viabilidad del convenio como estatutario .

El reparto de puestos en la comisión

*Un número fijo de miembros en la comisión ,en opinión de la autora es una regla demasiado estricta .La selección de sujetos colectivos legitimados para negociar ,mayoría absoluta de representantes unitarios en el ámbito del convenio ,limita numéricamente los puestos de la comisión ,que no podrán sobrepasar de **12 (empresa) y 15 (supraempresarial)***

Cuantos miembros compongan aquel no es sino el punto de partida para dar la oportunidad de estar presentes a todos aquellos sujetos colectivos que se han legitimado previamente .En consecuencia ,la determinación del número de miembros de la comisión presenta dos aspectos importantes:

–Uno el de la propia limitación legal cuando ,aun utilizando el número máximo permitido algún sindicato pudiera quedar excluido de ella como resultado de los diferentes cálculos proporcionales de cada uno de ellos.

no puede esta dinámica convertirse en un criterio de exclusión legal

Se plantea portanto que criterios habrán de presidir esa determinación del número de miembros de la representación social. – El criterio fundamental es su atribución a la propia autonomía de los sujetos colectivos legitimados. ,que salvo casos excepcionales de ejercicio abusivo de este derecho ,no corresponde a los tribunales corregir o valorar la oportunidad de los acuerdos colectivos y sindicales.

La prohibición de fijar un número que excluya a uno o varios sindicatos ha venido también siendo confirmada por la jurisprudencia ,es mas, pone de relieve la prevalencia del dcho de libertad sindical afectado por encima de la propia regla de composición numérica ,negando validez a un número fijo.

Esta orientación ,obliga a realizar con carácter previo ,una serie de operaciones aritméticas ,en las que se opere con las distintas posibilidades de composición sindical que resultarían ,en función del número de miembros de aquella.

El intérprete judicial ,ha ido consolidando a su vez ,las pautas jcas para determinar como repartir los puestos de la colisión social entre los sujetos colectivos legitimados para negociar .Esta cuestión también entraña problemas. Es cierto que ET no establecía reglas de reparto de puestos ,pero ello hay que entenderlo coherente con la propia autonomía de los negociadores .Este acuerdo autónomo como criterio para determinar el reparto de los puestos en el banco social hoy día ha desaparecido ,y señala expresamente la ley ,que deberá hacerse de una manera proporcional . La solución jca que por si misma, y con independencia de otros acuerdos sindicales ,mejor garantiza el dcho a estar presente de todos los sujetos legitimados.

El ppio de la proporcionalidad es interesante en el comité de empresa ,ya que al actuar éste como órgano indivisible ¿cómo se aplicaría aquí la proporcionalidad? Así la aludida proporcionalidad se aplica a los convenios de ámbito supraempresarial.

El derecho a negociar colectivamente no consiste solo en el dcho a acceder a la negociación .Tb abarca la garantía de que esa participación se produce en los términos adecuados ,permitiendo actuar a lo largo de la misma al sindicato legitimado con el grado de influencia y control derivado de su representación.

Esta proporcionalidad opera en función del grado de representatividad del sindicato en el ámbito del convenio ,medida en relación a la audiencia sindical y no en función del número de votos alcanzado .No entrañaría en ppio dificultades, solo hay que hallar la relación entre la representatividad ostentada en el sector y la representatividad concreta ,que en función de la anterior ,le corresponde en un banco con un número de miembros que no supere el máximo legal (operaciones de cálculo).

Hay un sistema de distribución residual de restos.

El ppio de proporcionalidad aplicado a las secciones sindicales ,que aunque su espacio de movimiento es la empresa ,responden al sentido de la representación sindical y no a la unitaria ,por lo que la relación entre el reparto proporcional y su dcho a la lib sindical juegan de modo idéntico al supuesto de que los negociadores sean los sindicatos (jurisprudencia tb lo ha entendido así).No todas las secciones sindicales tienen cabida en la comisión negociadora,sin perjuicio de ellas a participar en la designación del banco social de la misma,es decir ,se abre una vía de participación negociadora indirecta.

Hay un pequeño problema tb en los convenios franja ,en cuya negociación están legitimadas las seccones sindicales con implantación en el ámbito ,que sean designadas por los trabajadores afectados a través de una votación por mayoría absoluta .Para la distribución de puestos en la comisión en este supuesto ,ante la ausencia de regla particular al caso ,habrá que intentar operar combinando el criterio generala de reparto proporcional con reglas específicas.

En el caso de la representación unitaria será la mayoría, ,con la decisión autónoma del comité al cumplimiento de un reparto proporcional .Siempre hay una conexión entre rep.unitaria y modelo sindical ,por ello a vencer se ha tenido en cuenta el criterio de la mayoría ,pero se ha decidido según los sindicatos que había dentro del comité.

En los supuestos en que negocian las representaciones sindicales ,,una vez efectuadas las operaciones ,un sindicato o sección excluido ,sin lesión objetiva de su libertad sindical ,podía participar en la designación de los miembros del banco social ,aun cuando a él no le correspondiese ningún miembro,caso diferente es el de la representación unitaria

Problemas de composición y adopción de acuerdos en el banco social

Antes se exigía el voto favorable de 60% ,ahora es el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones .Es así cuando cobra importancia el hecho de si alguno de los sujetos legitimados no acudió a la negociación o abandonó la comisión durante ella ,resultará insuficiente la legitimación acreditada si después no logra reunirse esta última exigencia para obtener la eficacia del convenio estatutario ,por no reunirse el porcentaje de de votos requerido.

*Según un criterio cuando la comisión se ha constituido proporcionalmente ,la representatividad sindical es un dato que ya queda subsumido en su propia composición .Hay una crítica al criterio alternativo de interpretación del 89.3 ET .**Es un cómputo por miembros.***

Por tanto ,al llegarse al voto del acuerdo se han de entender ya resueltos los problemas del peso negociador de cada uno de los sindicatos ,siendo así posible defender que ,en ese momento final ,la mayoría de votos ha de entenderse referida únicamente a los miembros de la comisión negociadora,vistos como un órgano colegiado que debe aprobar la decisión –el convenio –con la mayoría establecida legalmente

Anomalías en la composición de la comisión social :Efectos sobre el convenio negociado

Las reclamaciones relativas a una distribución de puestos en la comisión obligará caso de alcanzar el objetivo ,a una recomposición de aquella ,pero se complican cuando se producen en un momento en el que la comisión negociadora defectuosamente compuesta ,ya ha llegado a la negociación del convenio.Así serán distintos los efectos sobre el pacto de una comisión negociadora en cuya composición haya desconocido el dcho a la lib .sindical de alguno o alguno de los sindicatos inicialmente legitimados ,que los derivados de no reunir las mayorías sindicales precisas o los producidos tras el abandono de alguno de ellos en la votación final.

Mientras que los primeros pueden determinar la nulidad del convenio ,al serlo el órgano que lo negoció

; los defectos sin lesiones de dchos permiten conservar el convenio negociado ,pero considerando éste como convenio extraestatutario.

A veces lo que no queda tan claro es si la nulidad del convenio como estatutario, se extiende tb a su eventual consideración como extraestatutario ,por tanto ,con mas limitado alcance.

Opinión personal:

En mi opinión ,aunque es un libro exhaustivo en el sentido de que la autora saca punta a muchos de los problemas que surgen ordinariamente, en la negociación de los convenios colectivos y a veces no tan frecuentemente ,es interesante saber por ejemplo ,que en muchas decisiones las representaciones de los trabajadores tienen un amplio margen de autonomía.

Aunque a veces he acabado haciendo me un lío con tanta sección sindical ,comité intercentro ,representación unitaria,... , es bueno que lo haya esquematizado un poco ,aunque es demasiado reiterativa en ocasiones.

Es un libro que tendría que leerlo un par de veces para acabar dominando todo lo que explica.

La composición de la representación social en la negociación colectiva estatutaria