

## **TEMA VII**

### **LA REPRESENTACIÓN DEL LOS INTERESES DEL PERSONAL DE LA EMPRESA**

#### **I. SISTEMAS DE REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA**

##### **1. EL «PERSONAL» COMO CATEGORÍA O GRUPO CON UN INTERÉS PROPIO**

Los trabajadores en la empresa no constituyen, sin más, una suma de individuos, son tratados como una entidad o grupo, con un *interés colectivo propio*; el titular del interés es el personal en cuanto grupo. De ahí también que pueda obtener y obtenga una representación específica para su mejora y defensa. El personal titular de un interés propio logra esta representación privativa en la empresa por medio de sus representantes legales.

##### **2. REPRESENTACIÓN UNITARIA Y REPRESENTACIÓN PLURAL DEL INTERÉS COLECTIVO**

El ETT ofrece una fórmula dualista de representación; ha-bla, por una parte, de Comités de empresa y Delegados de personal; y, por otra par-te, «de otras posibles formas de participación».

Los órganos primeros se configuran en el ETT como una representación colectiva *interna y directa*, privativa del personal de la empresa o, mejor, *del centro de trabajo*. Son *órganos de representación unitaria*, pues alcanzan a todo el personal de su ámbi-to específico. Su régimen jurídico se regula, de forma expresa en el ETT.

Los órganos segundos carecen de regulación expresa en el ETT. Están aludidos en una fórmula indeterminada, abierta a otros posibles desarrollos normativos. Las representaciones co-lectivas *externas e indirectas* que se hacen operativas desde los sindicatos, que si bien pueden tener su ámbito exclusivo en el personal de cada empresa o de cada centro de trabajo, normalmente tienen carácter supraem-presarial, al organizar la representación y defensa de los trabajadores y de sus intere-ses por sectores profesionales o ramas de actividad. Ahora bien, en atención a la li-bertad de sindicación y al pluralismo sindical, las representaciones sindicales en la empresa tienden a ser también varias o *plurales*, y con alcance limita-do sólo a sus *afiliados* y, por tanto, *parcial* si se refiere al personal como totalidad.

Una y otra fórmula de representación de los intereses de los trabajadores de la empresa tienen hoy base legal: la primera, en el ETT; la segunda, en la propia LOLS. Con este sistema dualista, el Derecho español se alinea con las directrices de la propia OIT.

*Los representantes sindicales* aceptados por el OIT son tanto los *designados* por los propios órganos del sindicato como los *elegidos* por los trabajadores afiliados en el sindicato a representar. Es una representación plural y de alcan-ce personal, en principio limitado. Los *representantes directos del personal* serán los *elegidos libremente* por los trabajadores de la empresa, y la representación será también total, es decir, *uni-taria* (se les llama «representantes electos»).

##### **3. BALANCE Y PERSPECTIVAS**

La opción entre la representación sindical externa, plural e indirecta, y la representación directa, uni-taria y total a cargo de Comités, etc., está abierta a las decisiones políticas; varía de unos países a otros y, en cada país, de unas etapas a otras del Derecho colectivo del trabajo.

En los países europeos continentales, se ha mantenido abierta durante mucho tiempo la polémica so-bre las

ventajas e inconvenientes de que la empresa se conservase cerrada al sindicato, de modo que la representación del personal en cuanto tal se quedase en el nivel de la representación unitaria e interna, o que, por el contrario, se abriese al sindicato.

*En el Derecho español*, con la fórmula abierta del ETT y, en especial, con el AMI firmado en 1980 por UGT y CEOE se sentaron las bases para la coexistencia de los Comités de empresa y Delegados de personal, con los Delegados sindicales y demás formas de acción sindical en la empresa. La LOLS, desde 1985, completa el régimen legal de dicha coexistencia.

Ahora bien, en el momento actual el régimen jurídico es, complejo, inseguro y contradictorio. La famosa Sentencia del TC 98/1985, de 29 de julio, si bien declara que la LOLS no es inconstitucional, impone a su interpretación tales restricciones que, en verdad, la modifica sobre su tenor literal.

#### **4. ANTECEDENTES EN EL DERECHO, ESPAÑOL**

La participación del personal en la organización y vida de la empresa aparece como una reivindicación y está vinculada a programas de política social del siglo xix. Como postulado de un programa político alcanzó singular relieve citando la Unión General de Trabajadores, proclamó repetidamente su favor al control obrero en la empresa dentro de un contexto de socialización de los medios de producción. Se llegó a tratar el tema con motivo del Anteproyecto de Ley del contrato de trabajo, elaborado en 1921 por el Instituto de Reformas Sociales, en cuyo capítulo X se preveía la constitución de unos «Consejos de cooperación industrial» en las industrias o fábricas que dicho Instituto indicase; tales Consejos comprenderían representantes del personal y, en número igual, representantes de los directores técnicos y mandatarios del capital.

La pugna para conseguir la representación de los intereses de los trabajadores desde el sindicato o la representación directa desde la empresa, se puso de manifiesto en la discusión del Anteproyecto, ya que la ponencia obrera del Instituto pretendió que sólo fuesen elegibles como consejeros obreros los afiliados al sindicato por dos o más años antes de la elección. El capítulo X desapareció del Proyecto de Ley presentado por el Instituto.

La Unión mantuvo su postura de crear «Comisiones sindicales de control en todos los centros de trabajo que tengan más de cinco obreros trabajando».

La pretensión reapareció, en todos sus términos, cuando la Constitución de la II República, consagró los principios de la participación; el Proyecto de Ley estableció unas «Comisiones interventoras de obreros y empleados» en todas las empresas no agrícolas con más de cincuenta trabajadores; se recogían los postulados obreros de 1921 y, además, la comunicación entre la Comisión interventora y la empresa se haría a través de la propia asociación sindical.

El empresario rechazó el Proyecto, y éste, pese a que la Comisión de Trabajo de las Cortes lo aprobó sin modificaciones especiales, no llegó a ser ley.

El principio de participación del personal fue recogido en las Leyes Fundamentales del Estado autoritario y se fue realizando ocasionalmente en instituciones concretas, que se organizaron en los sectores técnico y social de las empresas, tales como los «Comedores obreros». «Economatos», etc. Había que destacar, también, la aparición de la figura de «Enlace sindical» regulada en los Reglamentos de Elecciones Sindicales. Desde 1953 el principio de participación se afirmó y realizó sistemáticamente: un Decreto de 1947, constituyó los Jurados de Empresa, que se pusieron en marcha en 1953. En la misma línea ideológica se llegó a la cogestión, desde el Consejo de administración de la sociedad titular de ciertas empresas, por la Ley 41/1962.

A la altura de 1978 el Derecho español recogía tres manifestaciones de colaboración del personal en la administración de las empresas, a saber: los «Enlaces sindicales», los «Jurados de Empresa» y los

Consejeros–representantes del personal en las empresas sociales. Pero el nuevo orden democrático de relaciones laborales provocó, de la normativa anterior, desapareciendo también la figura de los consejos–la-borales.

## **II. REPRESENTACIÓN UNITARIA DEL PERSONAL**

### **1. RÉGIMEN JURÍDICO: NORMAS REGULADORAS Y CARÁCTER IMPERATIVO**

El título II del ETT es la norma aplicable a los Comités de empresa y Delegados de personal; si bien las funciones y competencias de tales órganos unitarios se completan con numerosas referencias a lo largo del articulado del propio ETT.

El convenio colectivo en la materia, por tanto, sólo será eficaz dentro de los límites autorizados por la normativa legal. Ésta ciñe también el ejercicio de las competencias atribuidas al propio Comité, éste elaborará su propio reglamento de procedimiento, pero sin contravenir lo dispuesto en la Ley.

En resumen, los preceptos legales sobre constitución, composición, y, sobre todo, competencias de los órganos de representación del personal en la empresa, son de Derecho necesario absoluto, salvo dispensa expresa de la propia ley.

### **2. DELEGADOS DE PERSONAL**

La representación de los trabajadores en la empresa o, mejor dicho, en el centro de trabajo, que tenga más de diez trabajadores y menos de cincuenta corresponde a los Delegados de personal; ahora bien, podrá haber un Delegado de personal en los centros de trabajo que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así lo decidieran los interesados por mayoría. Los centros de trabajo con cinco o menos trabajadores quedan fuera de esta fórmula representativa.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo, a los delegados de personal en la cuantía siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres. A tal efecto, se establecerá una lista única de candidatos, ordenada alfabéticamente, con expresión del sindicato o grupo de trabajadores que los presenten. El colegio electoral es único, en cada centro de trabajo.

Los Delegados de personal tienen las mismas competencias que la legislación fija para los Comités de empresa. Ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para lo que han sido elegidos; su actuación, para ser válida y eficaz para todo el *personal*, exige el acuerdo mayoritario, si son tres.

### **3. COMITÉS DE EMPRESA**

#### **a) El centro de trabajo como base organizativa**

El Comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa, o mejor del centro de trabajo, para la defensa de sus intereses. Se constituirá uno por cada centro de trabajo cuyo censo sea de cincuenta o más trabajadores. El ETT, si bien habla de Comités de *empresa* torna como base organizativa *el centro de trabajo*.

La jurisprudencia, permite concluir que el centro de trabajo autónomo no requiere como elemento esencial delimitador un espacio físico independiente y distinto del de cualquier otro centro laboral, pues el elemento que predomina es el de *la organización específica*, de modo que en un mismo ámbito material pueden coexistir dos o más centros de trabajo. Tampoco parece imprescindible, que el centro de trabajo cuente con una declaración de «alta» ante la Autoridad Laboral, como requiere el art. 1.5 ETT.

#### b) *Comité de Empresa conjunto*

El *principio de inmediación* da base a la configuración del comité, por lo que se busca que cada centro de trabajo cuente con la representación más acomodada a su plantilla laboral; se rehúye la concentración de personal de distintos centros próximos entre sí en una representación unitaria. Siempre que el centro tenga cincuenta o más trabajadores se constituirá Comité y la acumulación de distintos cen-sos laborales sólo se acepta para aquellos centros que, estando en ámbitos espaciales contiguos, presenten plantillas insuficientes. En este caso, la ley autoriza el *Comité de empresa conjunto*.

El Comité conjunto representa legalmente al personal de los centros de trabajo.

#### c) *Composición*

El Comité contará con los siguientes miembros: de 50 a 100 trabajadores, cinco; de 101 a 250, nueve; de 251 a 500, trece; de 501 a 750, veintiuno; de 1.000 en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco; los trabajadores fijos discontinuos y los temporales cuando su contrato dure más de un año, se computan como fijos de plantilla; los «no fijos» se computan en términos proporcionales al efecto de la composición numérica del Comité. La reducción de plantilla no afecta durante el tiempo del mandato salvo previsión convencional al respecto. En cualquier caso, su número viene determinado por el personal del centro de trabajo, y no por el total de la empresa.

### 4. REGLAS ELECTORALES

Los trabajadores a tener en cuenta son tanto los fijos como los temporales. Serán *electores* todos los trabajadores del centro mayores de dieciséis años y con una antigüedad de, al menos, un mes. Son *elegibles* los trabajadores del centro que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad de, al menos seis meses, salvo en las actividades en que, por movilidad del personal, se pacte en convenio colectivo un plazo inferior que en ningún caso podrá ser de menos de tres meses de antigüedad. Los extranjeros quedan equiparados para el sufragio pasivo y activo a los españoles.

El derecho a promover elecciones a Delegados de personal y miembros del Comité de empresa se reserva a las organizaciones sindicales más representativas; a las que cuenten con un mínimo del 10 por 100 de representantes en la empresa; y a los trabajadores del centro de trabajo que, en este caso, necesitan un acuerdo mayoritario. Los sindicatos ordinarios o simples al no contar con la mayor representatividad carecen de esta decisiva facultad. La dificultad ostensible del acuerdo mayoritario en la iniciativa directa del personal podría conducir a prórrogas indefinidas si los sindicatos con hegemonía en el centro de trabajo se inhiben en la materia; de ahí el deber que la STC 57/1989 les impone de convocar, y que ha llevado a la supresión de la prórroga automática de mandato.

Presentan candidaturas tanto los sindicatos representativos como los no representativos, así como sus coaliciones, junto con los trabajadores que avalen su candidatura con un mínimo de firmas de electores de su colegio y centro equivalente a tres veces el número de puestos a cubrir.

En las elecciones para el Comité de empresa, el censo de electores y elegibles del centro de trabajo se distribuirá en dos colegios: uno, integrado por los técnicos y administrativos; y otro, por los trabajadores especialistas y no cualificados. En las empresas industriales y, en las agrícolas y de servicios, el colegio «obrero» queda favorecido para alcanzar mayoría en el Comité, por razones de número; dentro del colegio de «empleados», se repite el favor para los administrativos respecto de los técnicos superiores y de los mandos medios y altos. El «alto cargo», está excluido por decisión legal de cualquiera de dichos colegios.

Por convenio colectivo se podrá establecer un *tercer colegio*, que podría garantizar la representación específica de los grupos profesionales antes citados, pero como ese convenio colectivo se ha de negociar por

los sindicatos favorecidos por la distribución ordinaria, resulta de muy difícil logro.

Cualquiera que sea el número de colegios electorales, los puestos del Comité se-rán repartidos proporcionalmente en cada centro de trabajo según el número de trabajadores que formen dichos colegios.

La Ley 11/1994 estableció que el voto es libre, personal y secreto, aceptándose el voto por correo.

## **5. COMPETENCIAS Y GARANTÍAS**

El ETT detalla, con bastante precisión, las competencias, deberes y garantías de los Delegados de personal y miembros del Comité, en sus artículos 64, 65 y 68, respectivamente, que conviene analizar a la luz de las cláusulas de los convenios colecti-vos aplicables en cada empresa, con las correcciones y precisiones que se ha visto obli-gada a establecer la jurisprudencia.

Ésta ha aceptado la legitimación del Comité para promover conflictos colectivos del personal del centro de trabajo; si el conflicto colectivo afecta al personal de otros centros de trabajo, la legitimación exige la actuación consorciada de todos los Comités de los centros afectados, el Comité de un solo centro no será competente; o la intervención de un sindicato implantado o de mayor representatividad. En cambio, el Comité está legitimado para actuar en favor de los traba-jadores jubilados aunque no ostente una representación resultante de tales votos, en especial en materia de acción social.

La Ley 2/1991, de 7 de enero, confirió a los representantes del personal la facul-tad de conocimiento de los contratos que se formalicen por escrito (a excepción del de alta dirección), así como en las prórrogas, finiquitos y demás vicisitudes.

En fin, el Comité goza de capacidad y legitimación para negociar los convenios colectivos en sus centros de trabajo respectivos; pero un convenio colectivo de empresa con distintos centros de trabajo queda fuera de la fórmula consorcial de los comités de centro, por lo que su negociación habrá de buscarse a través de las Secciones Sindica-les.

Entre las garantías de los vocales de los Comités (y Delegados de personal), merecen atención especial las siguientes:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves y muy graves, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal; la omisión del expediente hace nulo el despido, aunque desde 1994, sólo despido improcedente.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los casos de movilidad geográfica; de suspensión o extinción de contratos de trabajo por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni den-tro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se pro-duzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la ac-ción del trabajador en el ejercicio de su representación. Cuando se trate de despido disciplinario, o de otros supuestos extintivos equiparados a éste en sus efectos, si la jurisdicción laboral declarase el despido improcedente, el representan-te del personal goza de beneficio de la estabilidad real o efectiva, de modo que la readmisión queda garantizada sin que pueda sustituirse por el pago de una indemni-zación en contra de la voluntad del afectado.

d) Disponer del crédito de tiempo retribuido para el ejercicio de sus funcio-nes de representación, que se mide, dentro de cada mes, con la siguiente escala:

1) Delegados de personal o miembros del Comité de empresa:

- hasta 100 trabajadores, quince horas;
- de 101 a 250, veinte horas;
- de 251 a 500, treinta horas;
- de 501 a 750, treinta y cinco horas;
- de 751 en adelante, cuarenta horas;

2) podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los representantes del personal, en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo los beneficiarios de la acumulación sin perjuicio de su remuneración (los llamados «liberados del trabajo»).

En principio las «horas sindicales» han de ser abonadas por el empresario sin que el trabajador sufra menoscabo de su remuneración ordinaria, por lo que se comprende en ellas el plus de nocturnidad. Entre las funciones acreditables se cuentan los tiempos de asistencia a reuniones, cursos de formación, seminarios, así como a las reuniones para preparar la plataforma reivindicativa del convenio colectivo, etc. La dedicación a asuntos propios es falta muy grave, pero la última jurisprudencia somete a severas restricciones los controles empresariales, en especial a través de detectives privados.

## **6. ESTUDIO ESPECIAL DEL COMITÉ INTERCENTROS (CIC)**

El Comité intercentros, tal y como está regulado en el ETT, pudiera opinarse sobre él que *no goza del favor del legislador*.

La regla ordinaria lleva al mantenimiento autónomo del Comité de empresa de cada centro. La Ley ha renunciado a imponer fórmulas de concentración, tanto en la forma de un Comité *Único*, con secciones delegadas en cada centro de trabajo, como en la forma de un Comité *central*, que coexistiese con los Comités específicos de cada centro de trabajo

El régimen resultante es, por tanto, marcadamente restrictivo; a saber:

a) El Comité intercentros exige un acuerdo expreso al respecto, y éste ha de revestir necesariamente la forma de convenio colectivo.

b) Composición numérica reducida: «...con un máximo de trece miembros ... ».

e) El ETT impone la composición interna del Comité intercentros ya que habla de que los vocales serán designados « ... de *entre los componentes de los distintos Comités de centro*... », con lo que delimita los «*elegibles*», pero sin determinar el colegio de los *electores*. La proporcionalidad exigida en el artículo 63.3 re-fuerza la sindicación del Comité intercentros, pues dispone que en su composición: «... se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados considerados globalmente». No obstante, es firme el criterio judicial de que los representantes en los Comités de centro elegidos por los «no sindicatos» han de contar con presencia proporcional en el Comité intercentros.

d) El Comité intercentros no tiene atribuidas funciones específicas por su simple existencia. Sus atribuciones son las que le concede el convenio colectivo de creación y tal concesión ha de ser expresa.

El criterio restrictivo obedece a una determinada filosofía sindical partidaria de que la representación

integradora por encima del centro de trabajo la ostente en exclusiva el sindicato, tal filosofía es propia de los medios políticos próximos a la UGT y la contraria, de los próximos a CCOO.

El examen de los convenios colectivos existentes informa de desviaciones en el número de miembros, en la designación exclusiva desde los Comités de base y, sobre la tendencia a dar entrada en ellos tan sólo a los sindicatos más representativos implantados en la empresa pero quedan firmes los cuatro puntos siguientes: en primer lugar, que el CIC sólo existe si hay pronunciamientos *expresos en convenio colectivo* aplicable; en segundo lugar, que dicho convenio es, necesariamente, el regular o estatutario; en tercer lugar, que el CIC no tiene más facultades que las que *expresamente le atribuya el convenio colectivo* aplicable; en cuarto lugar, que los representantes de los sindicatos independientes y de los trabajadores «no afiliados» han de ser atendidos al distribuir las vocalías del intercentros.

## 7. FUNCIONAMIENTO Y RÉGIMEN DE ACUERDOS

### 7. 1. Actuación de los Delegados de personal

Los Delegados de personal aparecen como titulares de una representación única, *común a todos los representados*.

«Los delegados de personal ejercerán *mancomunadamente* ante el empresario la representación para la que fueron elegidos ... »

La doctrina, hace desembocar esta exigencia en una actuación que, para ser válida y eficaz, exige *el acuerdo mayoritario* de los Delegados de personal del centro de trabajo afectado

### 7.2. Colegialidad del Comité de empresa

#### a) El principio de colegialidad

Los órganos de las colectividades organizadas pueden ser unipersonales o pluripersonales; y estos segundos, a su vez, pueden ser o no *colegiados*.

*La nota específica para la actuación del Comité está, precisamente, en la colegialidad.*

Un órgano colegiado es un órgano *reglado*. La voluntad unitaria presupone *la oportunidad de que todas y cada una de las voluntades individuales se hayan manifestado*, y que, al final, se haya producido una *votación*.

a) El principio de colegialidad regula la formación de la voluntad unitaria de un colegio a través de un complejo procedimiento. Éste suele desintegrarse en varias fases:

- La *convocatoria* a la que deben de acompañarse el orden del día.

2) *Quórum*, ya que requiere la constitución válida para adoptar resoluciones; es, pues, de *observancia necesaria* la presencia de un cierto número de miembros.

3) *Discusión*, para que todos y cada uno de los miembros del colegio puedan expresar libremente su parecer y su voluntad.

- *Votación*, trámite de cierre igualmente imprescindible, en el que se formaliza todo el proceso anterior de deliberación.

5) *Documentación en acta*, el acta refleja la sesión colegial, y por eso su aprobación es posterior y se hace en la sesión siguiente.

En resumen: la voluntad social del órgano se forma por la fusión de las voluntades individuales de cada uno de los miembros colegiados que, después de pronunciarse, producen un acuerdo, que es la del órgano colegiado en cuanto tal y no la de cada uno de sus miembros. El acto colegiado es, así, un acto simple, que emana de una sola voluntad, que es la voluntad del órgano.

En unos casos, se exigirá unanimidad en el acuerdo; en otros casos, los más frecuentes, bastará con una mayoría absoluta, o simplemente relativa, pero *el requisito esencial es siempre el mismo: que se haya dado oportunidad a todos y cada uno de los miembros de pleno derecho del órgano colegiado a que manifiesten su voluntad*

.

*La mayoría física*, valga la expresión, *no puede sustituir a la mayoría jurídica*, y ésta sólo existe cuando se produce en el curso de una reunión regular, con convocatoria, orden del día, etc.

#### b) Actuación del Comité de empresa

El ETT remite al propio comité la elaboración de su reglamento de procedimientos y no predetermina taxativamente su contenido. Se limita a decir que elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, que las reuniones tendrán lugar cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados; en fin, acepta los acuerdos mayoritarios.

La voluntad colectiva exige una actuación regular del órgano colegiado en cuanto tal colegio: convocatoria en plazo, orden del día, etc., y al final, el acuerdo, previa discusión y votación. La actuación posterior de alguno o algunos de los miembros del comité presupone ese acuerdo previo y su acreditación.

La necesidad del acuerdo previo y mayoritario es, pues, un requisito sustantivo. Su omisión vicia de nulidad la actuación de los sujetos individuales que integran el órgano colegiado. Y, en cualquier caso, ha de ser acreditado en forma suficiente. Ahora bien, es posible *la delegación*, y es frecuente que se haga a favor del presidente y del secretario; los Tribunales aceptan la actuación por delegación si se somete a ratificación posterior del pleno.

## **TEMA VIII**

### **LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES**

#### **I. EL SINDICATO: CONFIGURACIÓN GENERAL**

##### **1. CONCEPTO**

###### *1.1. Terminología*

La palabra sindicato proviene de «sindico»; éste era la persona que asistía o representaba a un cliente ante un Tribunal de Justicia y, por extensión, quien representaba y defendía los derechos de una ciudad, de una agrupación de personas y, en fin, de una corporación profesional; En su acepción más usual tuvo su origen en Francia al constituirse para la representación y defensa de los intereses de los grupos obreros, «cámaras sindicales»; es más, en el momento de su aparición entre 1864 y 1868, se orientaron hacia una composición mixta, con delegados empresariales y obreros, hasta que, por fin, se compusieron exclusivamente con trabajadores, en un movimiento paralelo a las «cámaras de comercio», exclusivamente patronales.

En España tardó en aparecer la expresión sindicato: se habló más bien de «sociedad obrera», en un sentido multívoco de coligación, de asociación; y, muchas veces, sin más, de «gremio».

La Ley de Asociaciones, de 1887, habló también de gremios; en el primer tercio del siglo xx, en las sucesivas leyes sobre huelga, conciliación y arbitraje, etc., se apreciaba como una repugnancia a hablar de sindicatos; por todo ello, en vez de sindicato se utilizaban las expresiones de Uniones, Centros, Asociaciones profesionales patronales y obreras, etc. La Constitución de 1931 dio carta de naturaleza jurídica a la palabra al declarar (art. 39) que «Los españoles podrán asociarse o sindicarse...», si bien al referirse a los funcionarios públicos, habla simplemente de que «podrán constituir Asociaciones profesionales».

En fin, en la actualidad la expresión sindicato está plenamente admitida, si bien se emplean simultáneamente otras denominaciones, tales como «organizaciones sindicales», «sindicatos profesionales», etc.

## 1.2. Concepto y caracteres

Del sindicato pueden ofrecerse varios conceptos y determinarse distintos caracteres entre los que, conviene considerar los dos siguientes:

### a) Concepto clásico

Dentro del concepto clásico el sindicato quedaba marcado por las siguientes notas:

- es una asociación permanente, con lo que la pluralidad de personas ha alcanzado estabilidad y, ha superado el carácter circunstancial y episódico y la organización improvisada de las simples coaliciones del movimiento obrero en su etapa inicial;
- está formada por asalariados, trabajadores por cuenta ajena y subordinados, que viven fundamentalmente del fruto de su trabajo; el sindicato típico es el obrero de la industria y el empleado o dependiente del comercio;
- en fin, dirige sus acciones a la mejora o, a la conservación de las condiciones del empleo.

### b) Concepto actual

En el momento actual, sindicato debe ser definido como la agrupación permanente constituida por una pluralidad de personas que ejercen una actividad profesional similar para la representación y mejora de sus intereses profesionales y de sus condiciones de vida. El sindicato actual queda, entonces, marcado por los siguientes caracteres:

- mantiene su naturaleza asociativa con sus notas de permanencia, organización formal, etc.
- su base personal es ahora muy amplia, pues el derecho de sindicación está abierto a los trabajadores asalariados particulares, a los funcionarios públicos y demás grupos de los trabajadores por cuenta ajena, pero también a los trabajadores autónomos, y a los mismos empresarios, etc., pese a las reticencias, cuando no limitaciones inconstitucionales de la LOLS; la generalización es tan amplia que se plantea la cuestión (con tendencia a la solución afirmativa) de la sindicación de los agentes de orden público, de los estudiantes, de los sacerdotes, etc.
- en sus fines también se han sobrepasado muy ampliamente los contenidos estrictamente laborales; la acción sindical cubre en bloque los intereses de la profesión y persigue, además, la mejora de las condiciones generales de vida de sus miembros; alcanzando cuestiones extralaborales o extraempresariales.

La OIT, ha sintonizado con la orientación actual de sindicato al consignar que su misión fundamental «es el progreso económico y social de los trabajadores. Corresponde también a los sindicatos...favorecer el desarrollo económico y social y el progreso del conjunto de la colectividad».

La CE, recoge también, en buena medida, esta nueva orientación internacional.

## 2. FIGURAS AFINES AL SINDICATO

El sindicato guarda, una estrecha relación con otras agrupaciones sociales (*universitas personarum*) y, dentro de éstas, con las siguientes:

### 2. 1. *Sindicato y sociedad*

En el plano estrictamente jurídico, la sociedad es una agrupación de dos o más personas que convienen en aportar bienes o trabajo a un fondo común con ánimo de obtener un beneficio mediante el reparto de las ganancias.

Con esta definición se aprecian las notas comunes entre sociedad y sindicato: pluralidad de personas, permanencia, fondo común, etc.; la diferencia está en el fin: la sociedad y el sindicato se proponen obtener un beneficio, pero en la primera se añade la nota de ánimo de repartir ganancias, con lo que en último término el interés social se *individualiza*, mientras que en el sindicato el interés es colectivo, indivisible en cuotas partes entre los miembros.

En un plano más sociológico que jurídico, la diferencia entre sociedad y sindicato se manifiesta en que la primera es de naturaleza contractual, mientras que el segundo, más que un contrato, tendrían su nacimiento en un «convenio» para vivir, inmediatamente, como una institución. La sociedad como tal es una simple yuxtaposición de intereses individuales, y la agrupación de los socios es puramente convencional, mientras que en el sindicato la organización como tal nace de un acuerdo entre sus miembros fundadores y por la adhesión de los futuros sindicados, pero en su base está la comunidad profesional, a la que el sindicato *representa y da forma*, pero no crea.

### 2.2. *Sindicato y asociación*

En el orden jurídico, la asociación es una agrupación de personas que convienen en poner en común bienes o trabajo para conseguir un beneficio distinto del reparto de ganancias entre sus miembros. La asociación y el sindicato coinciden, en numerosas notas. Hay, sin embargo, diferencias en atención a la naturaleza del fin, mientras que el sindicato es, una asociación más, cualificada por su carácter profesional.

El sindicato puede vivir al amparo del Derecho general de asociación, sometido a los mismos preceptos de las asociaciones culturales, benéficas, recreativas, deportivas, etc., y tal fue la situación española al promulgarse la Ley General de Asociaciones de 1887. En otros casos, la sindicación se configura como un derecho específico, tal fue el caso de España en 1932. Hoy la CE regula tanto las asociaciones como los sindicatos aceptando su especificidad; sin embargo, en ambos casos se trata, de libertades públicas, garantizadas al máximo.

### 2.3. *Sindicato y coalición profesional*

La coalición, es una agrupación de varias personas, de carácter circunstancial o momentáneo, con un objetivo muy concreto y limitado, por lo que su organización es informal. Las coaliciones profesionales constituyen sociológica y jurídicamente el normal antecedente del sindicato.

Ahora bien, aunque la coalición, a diferencia del sindicato, es una organización episódica e informal, no debe

de confundirse con las manifestaciones, huelgas y demás medios de la acción reivindicativa; la coalición es, siempre, una *agrupación* que, como tal, es distinta de sus *actos*.

La legislación en el siglo XIX se ocupó más de las coaliciones que de los sindicatos, y, como ocurrió en España, las leyes hablan indistintamente de coalición, y de huelga o de cierre patronal.

#### 2.4. *Sindicato y colegio profesional*

El colegio profesional, también tiene una organización permanente, un fin social, sin ánimo de lucro; etc.; pero *nace de la Ley*: es obligatorio y abarca a todos los miembros de la comunidad. Por eso, en el régimen autoritario español era, en Derecho, imposible distinguir entre el sindicato vertical y los colegios profesionales. La CE dedica a los sindicatos su artículo 28. 1, y su artículo 36 a los colegios profesionales. La obligatoriedad colegial es constitucional.

#### 2.5. *Sindicatos y Cámaras Oficiales*

La CE, acepta la existencia de otros entes *de base asociativa* y, sin embargo, de carácter *corporativo*; es decir, corporaciones de Derecho público propiamente dichas, que justifican *la afiliación y cotización obligatoria* de todos los profesionales (y empresas) comprendidos en el sector por la necesidad e importancia de sus funciones: unas, propias del ente, en beneficio del interés colectivo; y otras, por delegación de la Administración, de modo que desempeñan funciones de colaboración y auxilio de tal Administración.

La negación del principio de libertad individual de asociación es evidente; de ahí que el TC haya declarado la inconstitucionalidad de las Cámaras Agrarias, de las Cámaras de la Propiedad Urbana y de las Cámaras de Comercio, Industria y Navegación. Sin embargo, al cambiarse las funciones atribuidas a estas últimas Cámaras por la Ley de 22 de marzo de 1993, y aparecer entre ellas la promoción del Comercio exterior y la formación profesional, el TC ha entendido que son funciones de interés general y que sólo se pueden atender si el encuadramiento es obligatorio.

## II CLASES

Los sindicatos se pueden clasificar de acuerdo con muchos criterios; entre los que cabe destacar los siguientes:

### 1. CRITERIOS ORGANIZATIVOS

#### 1. 1. *Sindicatos de oficio y sindicatos de industria*

El sindicato puede adoptar como base de su configuración estructural el oficio o la industria; en el primer caso, agrupa a los trabajadores de *un mismo* oficio de *distintas* ramas profesionales o sectores de servicios; en el segundo caso la agrupación alcanza a los profesionales de los *distintos* oficios dentro de *una misma rama profesional*, de modo que en el sindicato de mineros, por ejemplo, entrarán simultáneamente los picadores, los vagoneros, los administrativos de oficinas, etc.

El sindicato de oficio es característico de la primera época sindical, entronca con la organización y las técnicas de producción artesanales, con trabajadores altamente calificados; de ahí su tendencia a la re-presentación y defensa de privilegios profesionales. El sindicato de industria nació, por el contrario, cuando ya la industrialización y la mecanización, junto con la concentración de las empresas, habían desplazado el centro de gravedad de la organización del trabajo individual hacia el trabajo colectivo, impersonal.

En España, la sindicación por oficios caracterizó las asociaciones reivindicativas del siglo XIX. La decadencia de los oficios y del trabajo artesano en las grandes formaciones industriales impuso, la constitución de las llamadas «Uniones manufactureras» o de «oficios similares», que desembocaron en los sindicatos llamados

«únicos» que querían ser, precisamente, la solución dentro de cada rama profesional a la «pluralidad» de los sindicatos de oficios.

### 1.2. Sindicatos exclusivos o paralelos y sindicatos mixtos

En la empresa y, con ella, en la comunidad económico-social de base profesional, se encuentran tanto los empresarios y sus representantes como los trabajadores que integran el personal subordinado; las asociaciones profesionales pueden, por tanto, o bien agrupar separadamente a unos y otros o bien reunirlos. En el primer caso, se admite que cada grupo social tiene un interés colectivo privativo y singular de acuerdo con su distinta situación social, lo que obliga a que se respete en la organización sindical el principio de exclusividad o limpieza social, por el que los sindicatos obreros aceptarán exclusivamente a trabajadores asalariados y los sindicatos obreros patronales aceptarán exclusivamente a empresarios. En el segundo caso, se presume que la empresa, configura una comunidad total, con un interés colectivo propio en el que se sintetizan los intereses de todos y cada uno de sus elementos personales, con independencia de la situación social que ocupen fuera de la comunidad laboral.

En general, los sindicatos son de carácter exclusivo; los sindicatos mixtos han representado más bien una pretensión de ciertas escuelas que una realidad histórico-social. La «pureza» en la composición de las organizaciones sindicales está, a veces, impuesta por ley: la Ley española de 1932 exigía que las asociaciones sindicales estuviesen constituidas exclusivamente por patronos o por obreros. La vigente LOLS repite este criterio internacionalmente dominante.

### 1.3. Sindicatos horizontales y verticales

La clasificación de los sindicatos en verticales y horizontales pueden resultar equívoca, pues en tales expresiones se confunden criterios puramente organizativos, válidos para cualquier país, y criterios estrictamente legales, válidos tan sólo para España.

En efecto: la organización por oficios corresponde a una consideración horizontal, mientras que la organización industrial a una consideración vertical de las actividades profesionales.

### 1.4. Otros criterios de organización

El territorio y la empresa ofrecen, por su parte, posibles bases de organización sindical. Los sindicatos tienen en cuenta el territorio al configurarse como locales, comarcales, provinciales, departamentales, regionales o interprovinciales, en fin, nacionales e internacionales, y lo mismo sucede en las «federaciones» y las «confederaciones».

La empresa, es tenida igualmente en cuenta en las organizaciones de ámbito superior a la misma, y así los sindicatos de oficios y los de la industria operan dentro de cada empresa por medio de «secciones» o «delegados»; precisamente, uno de los problemas candentes del sindicalismo actual está en la regulación de las relaciones del propio sindicato con los representantes del personal de cada empresa y de las secciones o delegados sindicales con cada empresario. Igualmente la empresa aparece como base o marco de la organización sindical por sí misma, y así se forman los «sindicatos de empresa», referidos exclusivamente al personal de ésta.

## 2. CRITERIOS IDEOLÓGICOS

### 2. 1. *Neutros y confesionales*

La primera clasificación de los sindicatos en atención a su ideología podría ser en agnósticos (neutrales), y en confesionales, comprendiendo en este segundo caso tanto a los de orientación religiosa, como a los de índole

política.

La de los sindicatos en económicos y políticos en atención a los fines que se propongan conseguir. Los primeros aceptan el sistema dentro del que nacieron y funcionan, a saber: el sistema económico-social del capitalismo, respecto del cual quieren corregir los «abusos», pero no destruirlo.

## 2.2. Económicos y políticos

Los sindicatos adscritos a fines políticos ocupan, por su parte, una doble posición, a saber: reformistas o revolucionarios; unos y otros rechazan el sistema político, económico y social capitalista dentro del cual han aparecido históricamente, y postulan su sustitución por un *orden nuevo*, en el que el taller como célula primaria de la producción y la federación de talleres como sistema de organización global sustituirán las estructuras políticas e industriales existentes.

Ahora bien, el sindicalismo revolucionario, en tanto no se alcance el orden nuevo, rechaza toda colaboración con los poderes constituidos y con los mismos partidos obreros y se concreta en la «acción directa», cuyo mejor exponente es la huelga; el sindicato reformista, por el contrario, acepta el diálogo con los representantes del sistema que trata de sustituir.

En cualquier caso, el famoso *apoliticismo sindical* no quiere decir que los organismos sindicales no persigan fines u objetivos políticos, sino que ha representado el afán de salvaguardar la profunda unidad del mundo obrero, nacida de la comunidad de intereses económicos o profesionales, de la división de los partidos, nacida, por su parte, de la pluralidad de ideologías.

## 3. CRITERIOS JURÍDICOS: METODOLOGÍA

El sindicato, puede ser tratado como una asociación ordinaria, constituida y funcionando al amparo del derecho general de asociación, o como una asociación singular según el derecho específico de sindicación; puede alcanzar un régimen jurídico de persona jurídica-pública o mantenerse con el carácter de persona de derecho privado, etc.

Por ello, parece muy oportuno renunciar a la técnica expositiva de las contraposiciones entre sindicato facultativo y sindicato obligatorio, sindicato único y pluralismo sindical etc., para ver, todas estas cuestiones analizando los *regímenes político-jurídicos sindicales*, y dentro de ellos convendría atender a las relaciones siguientes:

- entre el sindicato y sus miembros o sindicatos;
- entre el sindicato y los miembros de la profesión, estén o no sindicados;
- entre el sindicato y la empresa;
- entre el sindicato y los otros sindicatos;
- entre el sindicato y las demás organizaciones políticas, en especial el Estado.

**Dcho. Del Trabajo pág. 48**