

La representación de los trabajadores electoral y sindical: una construcción de identidades conflictiva



**Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**

TRABAJO FIN DE GRADO

Curso académico: 2020-2021

Estudiante: JOSÉ ANGEL QUERO SÁNCHEZ

Tutora: ROSARIO CARMONA PAREDES

CAPITULO I El germen del sindicalismo

- 1.1 Las primeras expresiones legales de la representación colectiva entre trabajadores 1**
- 1.2 La visión totalitaria de la concertación en las relaciones laborales: De Primo de Rivera a la dictadura de Franco.....6**
- 1.3 El aperturismo tecnocrático y el germen del nuevo sindicalismo.....15**

CAPÍTULO II Construyendo el sindicato de gestión contemporáneo

- 2.1 Pugna por la hegemonía sindical en las postrimerías de la dictadura.....20**
- 2.2 El binomio sindical CCOO y UGT y la hegemonía representativa: ¿Comité de Empresa versus Sección Sindical?.....27**
- 2.3 La salida al laberinto de la representación: El Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.....31**

CAPÍTULO III

- 3.1 Prerrogativas y derechos de la representación dual.....37**
- 3.2 La repolitización de las representaciones de trabajadores.....40**
- 3.3 Conflictos y casuística del modelo actual: el sindicato subrepresentado.....48**

CONCLUSIONES

- Propuestas de lege ferenda para una distribución competencial49**

ABREVIATURAS

BOCG Boletín Oficial de las Cortes Generales

ABI Acuerdo Básico Interconfederal

AMI Acuerdo Marco Interconfederal

BOE Boletín Oficial del Estado

CC Convenio Colectivo

CE Constitución Española

CEOE Confederación Española de Organizaciones Empresariales

CCOO Comisiones Obreras

COS Coordinadora de Organizaciones Sindicales

CNT Confederación Nacional del Trabajo

DL Decreto Legislativo

EEUU Estados Unidos

ET Estatuto de los Trabajadores

F.E. y de las J.O.N.S Falange Española de las Juntas de Ofensiva Nacional Sindicalista

IRF Instituto de Reformas Sociales

JDNE Junta de Defensa Nacional de España

LOLS Ley Orgánica de Libertad Sindical

NC Negociación Colectiva

NOC Norma de Obligado cumplimiento

OCN Organización Corporativa Nacional

ONSE Organización Nacional - Sindicalista del Estado

OSE Organización Sindical Española

PCE Partido Comunista de España

PSOE Partido Socialista Obrero Español

RD Real Decreto

RO Real Orden

SV Sindicato Vertical.

STC Sentencia del Tribunal Constitucional

UGT Unión General de Trabajadores

URSS Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas

USO Unión Sindical Obrera

RESUMEN

El objeto del presente trabajo es efectuar un recorrido sobre la evolución y vinculación que los poderes políticos han trasladado a la representación de los trabajadores a lo largo de la historia española.

Desde los inicios de las primeras etapas hasta la actual contemporánea, se analiza el comportamiento del legislador y de los poderes económicos cuyo objetivo fue el de disciplinar en un primer momento el sindicalismo para posteriormente encontrarse con él y alcanzar un equilibrio colaboracionista y de gestión.

Una vez consolidado el sistema democrático político y por extensión, el desarrollo de la democracia sindical, se aborda el conflicto latente entre la representación dual existente en España.

Culminado el proceso de consolidación de la representación electoral y sindical, las divergencias y fricciones en las competencias, cuando no un solapamiento, hace recomendable un cambio legislativo profundo que contemporee los cauces de representación sindical con el paradigma laboral de hoy en día.

Palabras clave: Sindicato – Estado Corporativo – Transición – Representación de los trabajadores

Abstract

The purpose of this paper is to make a journey on the evolution and linkage that the political powers have transferred to the representation of workers throughout Spanish history.

From the beginning of the early stages to the current contemporary, the behavior of the legislator is analyzed and of the economic powers whose objective was to discipline at first, until finding the collaborationist balance.

Once the democratic political system has been consolidated and by extension, the development of trade union democracy, it addresses the latent conflict between the existing dual representation in Spain.

Having completed the process of consolidating electoral and trade union representation, the divergences and frictions in competences, if not an overlap, it makes advisable a profound legislative change that contemporeizes the channels of union representation with the labor paradigm of today.

Keywords: Union - Corporate State - Transition - Worker representation

“[XI] Los filósofos no han hecho más que interpretar de diversos modos el mundo, pero de lo que se trata es de transformarlo”

Karl Marx Tesis sobre Feuerbach

INTRODUCCIÓN

La dualidad existente en el vigente modelo de representación de los trabajadores, construido en un contexto político y económico inestable, ha concluido en un aparatoso andamiaje.

Un andamiaje sustentado en su vigencia y desarrollo sobre disquisiciones a través de la doctrina y jurisprudencia de nuestros tribunales, dada la elemental y muy básica estructura legal proveniente del legislador.

Sin embargo, al mismo tiempo, la simplicidad de la norma, ha generado una profusa y enredada maraña de elementos de debate jurídico con un fuerte sustrato de componente ideológico.

Esto es así porque lo obsoleto de la norma que formaliza la representación de los trabajadores, unido a su desacoplamiento, ha creado solapamientos funcionales y fricciones entre unos órganos de representación llamados «unitarios», de una parte, con aquellas expresiones de representación del «sindicato»

El órgano «unitario» surge de una visión de la construcción identitaria de la clase social «obrero» bajo un enfoque unitario de clase, ideas que beben de las fuentes de la filosofía marxista de la historia como sujeto político con identidad propia

La sindical, con un componente marcadamente externo al núcleo empresarial y con una capacidad de intromisión en la esfera de la empresa a través de la práctica de la acción sociopolítica del sindicato mediante el recurso a la «sección sindical».

El legislador, una vez instaurado el período democrático tras el largo período de vaciamiento y desmontaje sindical de la dictadura franquista, pretendió satisfacer las necesidades políticas de los dos modelos confrontados y en ciernes que se disputaban la hegemonía sindical. A través de esta decisión, desarrolló, en un primer período, la promulgación del primer Estatuto de los Trabajadores en el año 1980, para posteriormente aprobar la Ley Orgánica de Libertad Sindical en el año 1985.

Ambas normas trazan derechos de representación colectiva y sustentan el desarrollo de la acción sindical de los protagonistas, tanto de Comités de Empresa/ Delegados de personal como de Secciones Sindicales. Este lapsus temporal de desconexión normativa ha acarreado, y lo seguirá haciendo mientras no se acompañen y refundan los textos legales, disfunciones y roces entre ambas fórmulas representativas.

El trabajo realizado pretende descubrir cuales fueron las motivaciones políticas e ideológicas a lo largo del ciclo histórico que dieron lugar a la irrupción de la representación dual de los trabajadores. Por último, reflexiona en torno a una propuesta legislativa que permita la convivencia entre ambos modelos a través de un reparto competencial y una mejora en la definición del papel de las secciones sindicales.

CAPÍTULO I El germen del sindicalismo

1.1 Las primeras expresiones legales de la representación colectiva entre trabajadores

Sin pretender adentrarnos profundamente en el estudio de las que han sido consideradas como las primeras asociaciones obreras constituidas a través sociedades, y de las que se tiene la consideración común, y asentada en el debate doctrinal que la primera norma legal del colectivismo societario obrero, fue instrumentada a través de la RO de 28 de febrero de 1839 Autorización y fomento de las sociedades de socorros mutuos (*“los socios de las Corporaciones, cuyo instituto sea el auxiliarse mutuamente de sus desgracias, enfermedades, etc, o el reunir en común el producto de sus economías con el fin de ocurrir a sus necesidades futuras, pueden constituirse libremente”*)¹.

Los fines de dicha norma se situaban en la esfera de la autoprotección y socorro entre obreros, obviando intencionadamente cualquier nexo ideológico que la desviara de su función preventiva.

Este periodo de la etapa de España, que coincide prácticamente con el reinado de Isabel II, se pretende una búsqueda del encaje de los conceptos de participación y asociación que implícitamente reconocía el asociacionismo obrero pero revestido de medidas de corte benefactor como son la beneficencia y el socorro mutuo, y en episodios de la historia en la que, tanto un día se promulgaban órdenes y decretos legislativos de confirmación de la realidad asociativa como al día siguiente eran consideradas actividades proscritas e ilegales como fue el RD de 29 de agosto de 1854²³

¹ MAZA ZORRILLA, Elena, "El mutualismo y su polivalente papel en la España del siglo XIX (1839-1887)." Investigaciones históricas: Época moderna y contemporánea, nº 11, 1991, pág.178

² RD de 29 de agosto de 1854 mandando se disuelvan todas las sociedades y reuniones políticas, excepto las exclusivamente electorales *“Artículo 1.º Se disuelven todas las sociedades y reuniones políticas que bajo cualquiera denominación existan en la Monarquía, hasta que las Cortes resuelvan lo que estimen más conveniente sobre el principio de reunión y la forma de su ejercicio,*

Art. 2.º No se comprenden en la disposición del artículo anterior las reuniones exclusivamente electorales”.

³ FLAQUER MONTEQUI, Rafael, “Los derechos de asociación, reunión y manifestación” Universidad Autónoma de Madrid “Ayer Revista de Historia Contemporánea” nº 34 pág. 9. *«la prohibición de las asociaciones y reuniones políticas de carácter permanente -quedan excluidas por lo tanto de la proscripción las uniones de naturaleza electoral” “hasta que las Cortes resuelvan lo que estimen más conveniente sobre el principio de reunión y la forma de su ejercicio”.*

Desde el final del reinado de Isabel II hasta la restauración borbónica a través del retorno del exilio en el que se encontraba su hijo Alfonso XII, la agitada vida política en las Cortes era un espejo del descontrol social y la necesidad de embridar al revulsivo y crecientemente hostil movimiento obrero.

Hacia ese camino de construcción legal de la participación más allá de la esfera preventiva, se llegaría con el DL 20 de noviembre de 1868, sancionando el derecho de asociación para posteriormente elevarlo a rango de Ley el 30 de junio de 1887⁴. Sería la primera norma reguladora del derecho de participación civil y política, pero bajo un prisma de norma que condicionaba el asociacionismo obrero. Tan limitado en su desarrollo se encontraba el asociacionismo sindical, que la posterior Ley de 2 de septiembre de 1896, concedió al gobierno de turno la arbitraria capacidad disolver y cerrar asociaciones contrarias al “orden público”, cuyo objetivo era principalmente, estrechar el cerco al robustecido movimiento anarquista y su oleada de atentados.

Bajo estas circunstancias emergieron organizaciones como el PSOE y la UGT.

El artículo 1⁵ de la citada ley, ya deja nítido lo inequívoco de la intención restrictiva al precisar qué tipo de actividades son lícitas y amparadas en el derecho de asociación. Así como, de cuales, por omisión, carecen del mismo y por lo tanto se les considerará ilícitas, y son aquellas que mantenga como objeto el lucro o la ganancia. Son estas necesidades, precisamente la causa de ser y existir de las organizaciones obreras. Una ortodoxa interpretación que no impidió la creación de la primera y gran organización sindical, la Unión General de Trabajadores.

En el mismo texto legal, su lógica coactiva se plasma en el artículo 3⁶ en el que se ahoga penalmente cualquier conjetura de asociacionismo obrero. En relación con el carácter coercitivo de este derecho de asociacionismo parcialmente mutilado, hay que

⁴ Gaceta de Madrid. -Núm. 193 de 12 de julio de 1887 “Ley de Asociaciones”

⁵ «Artículo 1.º El derecho de asociación que reconoce el art. 13 de la Constitución podrá ejercitarse libremente, conforme a lo que preceptúa esta ley. En su consecuencia, quedan sometidas a las disposiciones de la misma las Asociaciones para fines religiosos, políticos, científicos, artísticos, benéficos y de recreo o cualesquiera otros lícitos que no tengan por único y exclusivo objeto el lucro o la ganancia. Se registrarán también por esta ley los gremios, las Sociedades de socorros mutuos, de previsión, de patronato y las cooperativas de producción de crédito o de consumo”.

⁶ «Artículo 3º Sin perjuicio de lo que el Código penal disponga relativamente a los delitos que se cometan con ocasión del ejercicio del derecho de asociación o por la falta de cumplimiento de los requisitos establecidos por la presente ley para que las Asociaciones se constituyan o modifiquen, el Gobernador de la provincia impedirá que funcionen y que celebren reuniones los asociados, poniendo los hechos en conocimiento del Juzgado de instrucción correspondiente dentro de las veinticuatro horas siguientes a su acuerdo”.

conectarlo con lo dispuesto en el artículo 461⁷ del Código Penal de 1848 que advierte de la ilicitud de coaligarse para la regulación de las condiciones de trabajo.

Se produce en este primer arco temporal del desarrollo normativo y legal, un hecho de cierto “reaccionarismo” conservador tendente a mantener la permanencia del “status quo” y el orden social dominante, dado el carácter bipartito de alternancia en el gobierno, a través del turnismo que profesaban y se ejercían recíprocamente, los partidos burgueses liberales, el Partido Conservador de Cánovas y el Partido Liberal de Sagasta.

No será hasta el año 1873, y con una recién I República instaurada, el momento en el que podemos señalar como la primera aparición normativa de los órganos de participación y consenso entre capital y trabajo: los Jurados Mixtos. Estos órganos se articulan a través de la Ley de 24 de julio del mismo año sobre condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas (Ley Benot) y cuya orientación ha permanecido arraigada en el modelo laboral español. Al mismo tiempo, el presidente de la República, Pi y Margall, anticipó en su discurso programático de gobierno el 13 de junio de 1873⁸ el objetivo de superar el conflicto social encauzando el mismo a través de mecanismos de diálogo.

Avanzando en el tiempo, con la restauración borbónica, se inicia un tímido peregrinaje hacia el reconocimiento del asociacionismo despojándolo del temido barniz de la “lucha de clases” que representaba el incipiente movimiento obrero.

Un estilo político basado en el “gatopardismo” o “lampedusismo”⁹ de crear una apariencia inocua y superficial de cambios en las estructuras y en las políticas de

⁷ Código Penal 1848 «Artículo 461º De las maquinaciones para alterar el precio de las cosas “Los que se coligaren con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo, o regular sus condiciones, serán castigados siempre que la coligación hubiere comenzado a ejecutarse, con las penas de arresto mayor y multa de 10 a 100 duros”.

⁸ PI Y MARGALL, Francisco *Programa de gobierno de 13 de junio de 1873 en las Cortes Constituyentes* «De las reformas políticas vengamos a las sociales. Ninguno de vosotros ignora lo que pasa hoy en Europa; entre jornaleros y capitalistas hay una lucha que se verifica de diversas maneras, pero que se revela principalmente por las huelgas, medio esencialmente perturbador, que trae consigo grandes alarmas; medio que no hace más que complicar el problema, puesto que, dificultando la producción, disminuye la riqueza y se resuelve en contra de los mismos que le emplean. ¿No hemos de poder convertir esta lucha en otra legal y pacífica? Sustituyamos a las huelgas los jurados mixtos, compuestos de obreros y fabricantes, para resolver todos los problemas relativos a las condiciones del trabajo. Estos jurados han nacido espontáneamente en nuestro pueblo; los tenemos establecidos en diversos puntos; no tenemos más que sancionar la obra de la espontaneidad social”.

⁹ DI LAMPEDUSATOMASI, Giuseppe “El gatopardo” Editorial Argos Vergara SA «Si queremos que todo siga como está, es preciso que todo cambie”. Pág. 20

Estado para, finalmente, mantener las mismas prerrogativas e intereses impregnadas del sistema burgués y aristocrático de clase. Un peregrinaje que combina decisiones políticas de corte aperturista con el de medidas represivas y disuasorias tendentes a controlar y restringir la expansiva adhesión al embrionario obrerismo organizado.

No obstante, en un contexto de creciente conflictividad económico-social, en el que, desde esa muchedumbre de extracto social desestructurado, comienza a emerger un nuevo concepto de proletariado. Reciente clase social muy consciente de aspirar a la superación de las paupérrimas condiciones materiales de trabajo a través de procesos revolucionarios, y por extensión, de mejorar sus proyectos vitales. Las estructuras del Estado burgués liberal no son impermeables al clima creciente de hostilidad obrerista y decide encauzar el conflicto social con la tímida apertura de canales de participación.

De esta manera, se asienta el modelo de concertación “interno”, benevolente y conciliatorio, que pretende todo desprendimiento de cualquier connotación relacionada con el choque entre propiedad privada y trabajo, es decir, entre intereses contrapuestos entre capital y trabajo, y guía sus esfuerzos hacia la armonización. Prueba de ello, es el cambio operado en la percepción del problema de la “cuestión social” entre la elite política y monárquica, es la aprobación de la Ley de 13 de marzo de 1900¹⁰ reguladora de las condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños, sancionado por la Reina Regente en nombre del Rey Alfonso XII. Este concepto será, y lo sigue siendo, el componente nuclear del modelo de relaciones laborales de carácter colectivo y su connotación participativa, que no es otro que la equiparación en un plano de igualdad para la concertación de intereses divergentes.

La respuesta liberal fue la de ceder espacios de interlocución porque creando las condiciones para la participación, la negociación y la cesión, no habría camino hacia la revolución. Fruto de esta nueva lectura del momento político, fue el impulso a la

¹⁰ Gaceta de Madrid. - Núm. 73 de 14 de marzo de 1900. «Artículo 7º Las Juntas locales se compondrán de un número igual de patronos y de obreros y un representante de la Autoridad civil, que tendrá la presidencia, y otro de la eclesiástica. Serán atribuciones de estas Juntas: inspeccionar todo centro de trabajo; cuidar de que tengan condiciones de salubridad e higiene; formar las estadísticas del trabajo; procurar el establecimiento de jurados mixtos de patronos y de obreros; entender en las reclamaciones que unos y otros sometieran a su deliberación, y velar por el cumplimiento de esta ley, singularmente donde se reúnan obreros de ambos sexos, para que se observe una disciplina que evite todo quebranto de la moral o de las buenas costumbres”.

constitución del Instituto de Reformas Sociales (IRF)¹¹, piedra angular de la institucionalización del derecho social y laboral, y de la incorporación a la agenda política de la regulación y tutela de los derechos de la clase obrera. Lo novedoso del IRF fue la asunción por parte del Estado de funciones inherentes al intervencionismo y tutela en los procesos de conflictos laborales, abandonando de esta forma la etapa más liberal de autoexclusión en los mismos. Esta institución albergaría en su seno una composición paritaria de patronos y obreros con una función regulatoria. Pero el objetivo era nítido: aplacar la hostilidad del movimiento obrero desde el consenso, adoptando medidas que mejoraran sus condiciones y alejarlos así, de las ilusiones pre-revolucionarias.¹²

Esta concepción armoniosa permanecerá cuasi imperturbable hasta nuestros días, a través sucesivas denominaciones y recorriendo las etapas históricas, alternando tanto los regímenes democráticos como los totalitarios.

Definitivamente, el asociacionismo sindical se reconoce a través de la Ley de 27 de abril de 1909¹³ de huelgas y coligaciones que reconoce el derecho a la coligación, y al ejercicio del derecho de huelga. Pero lo relevante de esta norma es la despenalización del asociacionismo sindical, derogando así el artículo 556 del Código Penal.

¹¹ Gaceta de Madrid. -Núm. 120 de 30 de abril de 1903 «Art.2. *El Instituto se compondrá de 30 individuos, 18 de libre elección del Gobierno; de los 12 restantes serán elegidos en la forma que preceptúe el reglamento, seis por el elemento patronal y seis por la clase obrera, ambos en la proporción de dos representantes de la gran industria, dos de la pequeña industria y dos de la clase agrícola*”.

¹² Gaceta de Madrid. -Núm. 120 de 30 de abril de 1903. «E.M. *Resta, por último, indicar, que la representación de patronos y de obreros, admitida ya en los organismos provinciales y municipales que funcionan con éxito para la reforma social, lo será también en el proyectado Instituto central, y que, para la mejor realización de sus fines en beneficio de la clase obrera, solicitará el Gobierno el concurso de cuantos elementos considere útiles, sin distinción de opiniones, en su deseo de mantener apartada de las pasiones políticas*”.

¹³ Gaceta de Madrid. -Núm. 118 de 28 de abril de 1909 «*Artículo 1º Tanto los patronos como los obreros pueden coligarse, declararse en huelga y acordar el paro para los efectos de sus respectivos intereses, sin perjuicio de los derechos que dimanen de los contratos que hayan celebrado*”.

1.2 La visión totalitaria de la concertación en las relaciones laborales: De Primo de Rivera a la dictadura de Franco atravesando la II República

Durante los primeros años del siglo XX, a la casuística española de los males propios de la política nacional, (restauración borbónica, clima hostil laboral, la semana trágica de Barcelona, huelga general de 1917, estallidos sociales...) se sumaron los propios ligados al fin de la I guerra mundial (la cual agudizó la crisis económica), y como colofón para culminar la agitación social y política, las influencias del triunfo de la revolución bolchevique rusa entre el proletariado español.

En el sumatorio y conjunción de estos elementos ligado al clima político agitado, se promulgaron diferentes normas, con una clara vocación de sustentar el primigenio derecho laboral y dotarlo de cierta solidez.

La elaboración de la Ley de los Consejos de Conciliación y de Arbitraje de 19 de mayo de 1908 para la mediación y el arbitraje, y que fue el embrión de los que hoy conocemos como el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación,¹⁴ y la Ley de Tribunales Industriales,

El importantísimo Real decreto de 3 de abril de 1919 sobre Jornada máxima legal en todos los trabajos¹⁵, que culmina uno de los deseos históricos del asociacionismo sindical como es el de la implantación de la jornada laboral máxima de 8 horas al día

¹⁴ FERNANDEZ RIQUELME, Sergio "Corporativismo y relaciones laborales en España: una historia de la organización del trabajo" Cuaderno de Relaciones Laborales Vol. 29, Núm. 1 (2011) páginas 162-163 «La aprobación final del proyecto de Juan de la Cierva y Peñafiel [1862-1938] sobre organización de Tribunales de Arbitraje, dio lugar a la Ley de Tribunales Industriales de 19 de mayo de 1908. Este texto establecía la creación de Tribunales industriales en las cabezas de partido judicial donde el Gobierno estimara oportuno a petición de obreros y patronos. Se encontrarían presididos por un Juez de Primera Instancia, y por tres jurados elegidos por el litigante obrero y otros tres por el litigante patrono (seleccionados de una lista de jurados elegidos por sufragio cada dos años). Su procedimiento, sencillo y breve, culminaba con un juicio verbal, a cuyo término el tribunal dictada sentencia, acordada en votación. Aquí encontramos el espíritu y la labor "armonizadora" del Instituto de Reformas sociales (1903), y del Instituto Nacional de Previsión (1908)".

¹⁵ "1. La jornada máxima legal será de ocho horas al día, o cuarenta y ocho horas semanales, en todos los trabajos a partir de 1º de octubre de 1919.
2. Los Comités paritarios profesionales se constituirán antes de 1.º de julio, y propondrán al Instituto de Reformas Sociales, antes de 1º de octubre, las industrias o especialidades que deban ser exceptuadas por imposibilidad de aplicar dicha jornada.
3. Dicho Instituto, después de realizar la información necesaria, resolverá, en definitiva, antes de 1.º de enero de 1920, la jornada que ha de establecerse en los trabajos exceptuados.
4. Los Comités paritarios que para el 1.º de octubre no hayan recurrido al Instituto se entenderá que acatan la jornada máxima legal establecida".

y 48 a la semana, llevaba aparejado la consolidación de comités paritarios de resolución de conflictos.

La generalización y extensión al ámbito nacional de estos organismos, cristalizó a través del RD de 24 de mayo de 1919 en lo que se refiere a los comités paritarios en la industria.

En el terreno sindical, la UGT, con una fuerte implantación y la recién creada Confederación Nacional del Trabajo (CNT) en 1910, mantuvieron titubeantes posiciones en la exploración de eventuales posiciones unitarias: unas pocas veces forjando la construcción de la central sindical única, otras pugnando por ganar terrenos en la lucha por la hegemonía sindical.

La lectura del momento político, más pragmática y conciliadora por parte de UGT¹⁶, que el modelo de lucha de masas propugnado por CNT, le validó como interlocutor legítimo social frente a la radicalización violenta de la CNT.

Con el golpe militar del capitán general Miguel Primo de Rivera, este llevó a cabo una política de acercamiento y comprensión hacia la actividad de la UGT mientras que el trato con CNT fue una postura totalmente divergente, ya que el comportamiento hacia esta organización se caracterizó por su aislamiento y represión.

La obra angular social en la que se sustentó la política dictatorial (junto a la codificación del derecho laboral a través del Código del Trabajo de 1926) fue la creación y culminación del “Estado corporativo”. Una concepción de la sociedad “*que defendía la organización de la colectividad sobre la base de asociaciones representantes de los intereses y de las actividades profesionales. Proponía, en líneas*

¹⁶ JULIÁ DIAZ, Santos “LA UGT DE MADRID EN LOS AÑOS TREINTA: UN SINDICALISMO DE GESTIÓN” REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, Núm. 20, 1982, págs. 121-154 página. 126 «Y por empezar con el más poderoso y añejo de los sindicatos de Madrid, la UGT, su práctica al llegar la República es heredera directa de la que caracterizó a las sociedades de oficio, con el añadido sustancial de haber conquistado ya cierto favor del Estado, en su intento de canalizar corporativamente las demandas obreras y el conjunto de relaciones laborales. Compuestas y dirigidas por obreros cualificados en las artes tradicionales —algunas de ellas en clara decadencia— que defienden una posición de relativo privilegio en el mercado de trabajo, por medio de la conciliación de intereses y la negociación con pequeños y medianos patronos bajo la tutela del Estado. Se trata de sociedades bien asentadas, en algunos casos numerosas, respetadas y respetables, con unas prácticas ampliamente legitimadas ante la opinión pública, ante los patronos y ante el Estado, y que por el hecho del crecimiento cuantitativo de sus efectivos más que por las transformaciones cualitativas de las industrias en que trabajan han tenido que centralizar sus decisiones dando así origen a una burocracia sindical estable, que gestiona con eficacia los intereses de las sociedades obreras federadas. Si se considera la práctica global de la organización, este sindicalismo podría denominarse de gestión, pues lo que le caracteriza son sobre todo las gestiones desarrolladas por los dirigentes estables del sindicato para la defensa de los intereses societarios”.

*generales, y sobre el ideal de solidaridad orgánica de los intereses concretos y de las fórmulas de colaboración que de ellos se pueden derivar, la remoción o la neutralización de los elementos conflictivos propios de la nueva sociedad industrial: la competencia en el plano económico, la lucha de clases en el plano social, y la diferenciación ideológica en el plano político”*¹⁷

Al mismo tiempo, a través del DL de 26 de noviembre de 1926 se dio forma a la Organización Corporativa Nacional (OCN) que extendieron y generalizaron profesionalmente los comités paritarios y de comisiones mixtas del trabajo “*que han demostrado ser piezas necesarias de una organización social, en que la ponderación de intereses y el espíritu de concordia son los ejes, directores y la más firme base de su acierto*”.¹⁸ En su estructura “como entes jurídico-públicos, creados por el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, y dotados, entre otras funciones, de la de resolver conflictos “industriales”. La composición obrero-patronal (elegida por las asociaciones legalmente constituidas) se completaba con una presidencia designada por el Ministerio de entre personas ajenas a la profesión representada por el órgano. También correspondía al Ministerio la designación libre de los presidentes de los Consejos de Corporaciones, encargados de resolver aquellos conflictos que no hubieran podido zanjar los Comités”.¹⁹

A través de la institución de Derecho Público denominados “Consejo de Corporación” (integrando todos los Comités Paritarios de un mismo o similares oficios) se alcanza la intervención y administración en las relaciones laborales colectivas, asumiendo en el engranaje de la Administración laboral, la elaboración de las “Reglamentaciones de trabajo”²⁰, (lo que hoy podría ser la regulación de la negociación colectiva en el ET), reduciendo la capacidad contractual e intervención de los sindicatos en el establecimiento de convenios colectivos sindicales.

¹⁷ FERNANDEZ RIQUELME, Sergio “Corporativismo y relaciones laborales en España: una historia de la organización del trabajo” Cuaderno de Relaciones Laborales Vol. 29, Núm. 1 (2011) página 158 ”.

¹⁸ AUNOS PEREZ, Eduardo. Ministro de Trabajo, Industria y Comercio E.M. RDL 26 noviembre de 1926 sobre la creación de la Organización Nacional Corporativa

¹⁹ MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo 35ª ed. ED. Tecnos. Página 74.

²⁰ Gaceta de Madrid. -Núm. 331 RDL 26 noviembre de 1926 sobre la creación de la Organización Nacional Corporativa: «Artículo 32. Los Consejos de Corporación tendrán como atribuciones: 2º Determinar las condiciones de reglamentación del trabajo cuando se trate de normas o de contratos que puedan obligar a los grupos profesionales de más de una localidad o región; siendo en estos casos recurribles por los interesados, sus acuerdos, ante el Ministerio de Trabajo quien decidirá, previa audiencia de la Comisión delegada».

Tras la huida de Alfonso XIII y la proclamación de la II República, encontramos un salto cualitativo en la configuración del derecho asociativo, pero no así en la conformación de los organismos burocráticos de mediación y arbitraje.

Ni el derecho de “*asociarse para los fines de la vida humana*” de la Constitución de 1876 al de “*España es una República democrática de trabajadores de toda clase*” y “*los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado. Los Sindicatos y Asociaciones están obligados a inscribirse en el Registro público correspondiente, con arreglo a la ley*” que promulga la Constitución de 1931, impide la continuidad e implantación del modelo paritario de concertación.

Esta continuidad se plasma en la Ley 28 de noviembre de 1931 sobre Jurados Mixtos cuyas funciones según el artículo 2º son: “*los Jurados mixtos del trabajo industrial y rural son instituciones de derecho público encargadas de regular la vida de la profesión o profesiones y de ejercer funciones de conciliación y arbitraje en los grupos que se expresan en el artículo 4º*”.²¹

Como se puede comprobar, las estructuras de intervención, conciliación y arbitraje poseen características muy similares a las encomendadas a los Comités Paritarios en la etapa de la dictadura primorriverista.

Todo este armazón jurídico corporativo, construido durante más de cinco décadas, en la que se buscó la fórmula de participación equitativa entre obreros y patronos, bajo la atenta observancia del Estado, salta por los aires con el advenimiento de la dictadura del General Francisco Franco, tras el golpe de Estado a la II República.

Así fue. El advenimiento de la dictadura militar tuvo como primer acto reflejo el forjar, de manera más extrema y absolutista, el Estado Corporativo. Y en cuanto al absolutismo nos referimos que llevó a extremos más lejanos la consecución de la obra de Primo de Rivera. Mientras la permisibilidad y admisión de la colaboración sindical, al menos en parte con la UGT, fue una singularidad de aquella dictadura, la del general Franco mantuvo una conducta diametralmente opuesta. Sus notas características de represión y purga al entorno sindical fueron constantes al menos en una buena parte de su período absolutista.

²¹ Gaceta de Madrid. -Núm. 332 Ley 28 noviembre de 1931 Jurados mixtos profesionales

La violencia fue instrumentalizada como idea de construir la “Nueva Sociedad” y fundamentada en el terror y persecución para asentar el ilegítimo poder alcanzado. *“La violencia en la implantación del régimen, no sólo fue una violencia ejecutada desde el régimen, sino ejercida también para construir las bases sociales del mismo, articulando los sentimientos de adhesión en una población que para bien o para mal se veía implicada en la misma. Se trataba (...) de, a través de la represión y el control social, dejar físicamente aniquilado al temido «enemigo interior» socialmente incapacitado para la contestación organizada, en una sociedad donde la sospecha individual reemplaza a la política de masas”*.²²

Entre septiembre de 1936 y enero de 1937, la Junta de Defensa Nacional de España (JDNE) dicta un bando, posteriormente desarrollado por una orden técnica, en el que declaran ilícitas²³ las organizaciones pertenecientes al bando defensor de la República Frente Popular, entre otras, de la UGT y CNT y procediendo a la incautación de sus bienes inmobiliarios y patrimonios.

Con la promulgación del Fuero del Trabajo el 9 de marzo de 1938²⁴, se instaura la visión de la única organización posible (*“el sindicato”*) y calificada como exclusivo aparato representativo de los intereses interclasistas, insertándose en el núcleo del Estado, y con unos indicadores de funcionamiento tendentes a encuadrar, controlar y disciplinar. ¿Su misión principal? Eliminar el sindicalismo obrero libre, culpabilizado de todos los males de la sociedad española.

²² DOMÈNECH I SAMPER, Francesc Xavier “Clase Obrera, antifranquismo y cambio político. Pequeños grandes cambios 1956-1969”, Los Libros de la Catarata, Madrid, 2008, p. 266

²³ Boletín Oficial de la Junta de Defensa Nacional de España. — Burgos 16 septiembre 1936.— Número 22 “Artículo primero. Se declaran fuera de la Ley todos los partidos y agrupaciones políticas o sociales que, desde la convocatoria de las elecciones celebradas en fecha 16 de febrero del corriente año han integrado el llamado Frente Popular, así como cuantas organizaciones han tomado parte en la oposición hecha a las fuerzas que cooperan al movimiento nacional. Artículo segundo. Se decreta la incautación de cuantos bienes muebles, inmuebles, efectos y documentos pertenecieren a los referidos partidos o agrupaciones, pasando todos ellos a la propiedad del Estado”.

²⁴ Declaración aprobando el Fuero del Trabajo formulado por el Consejo Nacional de Falange Española Tradicionalista y de las J. O. N. S Boletín Oficial del Estado. — 10 marzo 1938 Núm. 505 *La organización Nacional sindicalista del Estado se inspirará en los principios de Unidad, Totalidad y Jerarquía.*

2.— *Todos los factores de la economía serán encuadrados por ramas de la producción o servicios en sindicatos verticales. Las profesiones liberales y técnicas se organizarán de modo similar, conforme determinen las leyes.*

3.— *El sindicato vertical es una Corporación de derecho público que se constituye por la integración en un organismo unitario de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico, dentro de un determinado servicio o rama de la producción, ordenado jerárquicamente bajo la dirección del Estado.*

La peculiaridad de esta interpretación en la relación entre productores y capital se cristaliza en el encuadramiento obligatorio de empresarios y trabajadores²⁵ cuyo desenvolvimiento ya no se daba en la clásica confrontación del conflicto colectivo laboral, sino a través del dictado de Reglamentaciones por parte del Estado de contenido mínimo y cuyas discrepancias se resolvían a través del cauce individual. Con esta mecánica se somete a la clase obrera a la dirección, la organización y gestión a través del aparato del Estado.

El vehículo creado para tal fin fue la Organización Nacional - Sindicalista del Estado (ONSE), también denominado el Sindicato Vertical (SV), y copado en sus puestos jerárquicos por militantes de la F.E. y de las J.O.N.S.

La ONSE, institución impulsada por la Ley de Unidad Sindical de 26 de enero de 1940 que absorbe cualquier asociación o colectivo, queda sometido e integrado en el nuevo aparato. El artículo 2º es explícito en tanto que: *“A partir de la publicación de esta Ley, aquellas Asociaciones creadas para defender o representar total o parcialmente intereses económicos o de clases, lleven o no la denominación de Sindicatos, Asociaciones obreras, Patronales, Gremiales, etcétera, quedarán incorporadas a la Organización Sindical del Movimiento”* sometiendo su disciplina a los designios del Movimiento.

Su desarrollo organizativo provino de la Ley de 6 de diciembre de 1940 de Constitución de sindicatos, publicado en el BOE número 342 al día siguiente, y viene a entenderse como el modelo de despliegue del sindicato único y su fuente de jerarquía.

La estructura desplegada por el régimen jerarquiza el poder sindical a través del siguiente modelo y por el que se define como *“corporación de derecho público, que*

²⁵ Declaración aprobando el Fuero del Trabajo formulado por el Consejo Nacional de Falange Española Tradicionalista y de las J. O. N. S Boletín Oficial del Estado. — 10 marzo 1938 Núm. 505 *La organización Nacional sindicalista del Estado se inspirará en los principios de Unidad, Totalidad y Jerarquía.*

2.— *Todos los factores de la economía serán encuadrados por ramas de la producción o servicios en sindicatos verticales. Las profesiones liberales y técnicas se organizarán de modo similar, conforme determinen las leyes.*

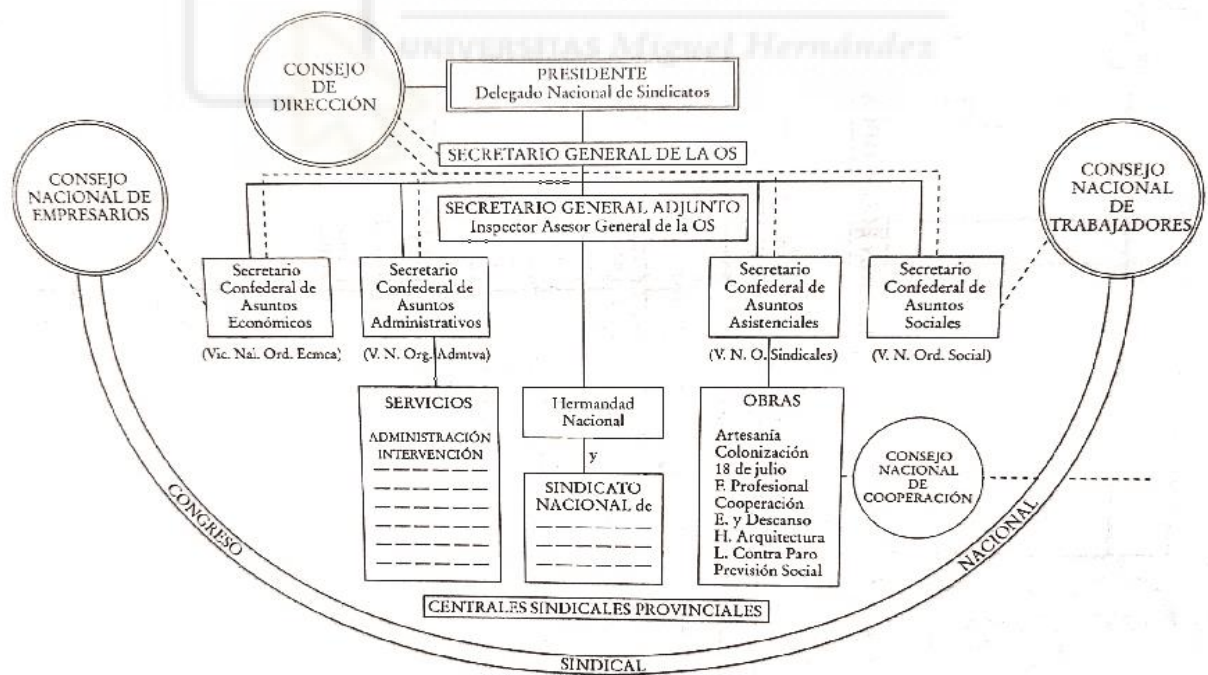
3.— *El sindicato vertical es una Corporación de derecho público que se constituye por la integración en un organismo unitario de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico, dentro de un determinado servicio o rama de la producción, ordenado jerárquicamente bajo la dirección del Estado.*

se constituye por la integración en un organismo unitario de todos los elementos que consagran sus actividades al cumplimiento del proceso económico, dentro de un determinado servicio o rama de la producción, ordenado jerárquicamente bajo la dirección suprema del Estado”.

Consecuentemente, la jerarquía vertical comenzaría en la base con las Centrales nacionalsindicalistas, organismos apegados al terreno laboral y las que tienen la misión de agrupar a “*todos los factores de producción*”, desclasando el conflicto laboral y creando así un organismo integrador y fusionando a empresarios y trabajadores en una organización uniformadora que considera el Estado como la única empresa y cuyo designio compele a unos y a otros.

En el siguiente escalafón nos encontramos los Sindicatos Nacionales, bajo la dirección de la Delegación Nacional o Delegaciones Provinciales. En el interior de cada sindicato, se albergaba espacios para empresarios, las Juntas y Secciones Económicas, y para los trabajadores, las Juntas y Secciones sociales.

Gráfico 1.- Organización Sindical Española (organigrama central)



Fuente: Carlos Iglesias Selgas, Los sindicatos en España, Madrid, Ediciones del Movimiento, 1966

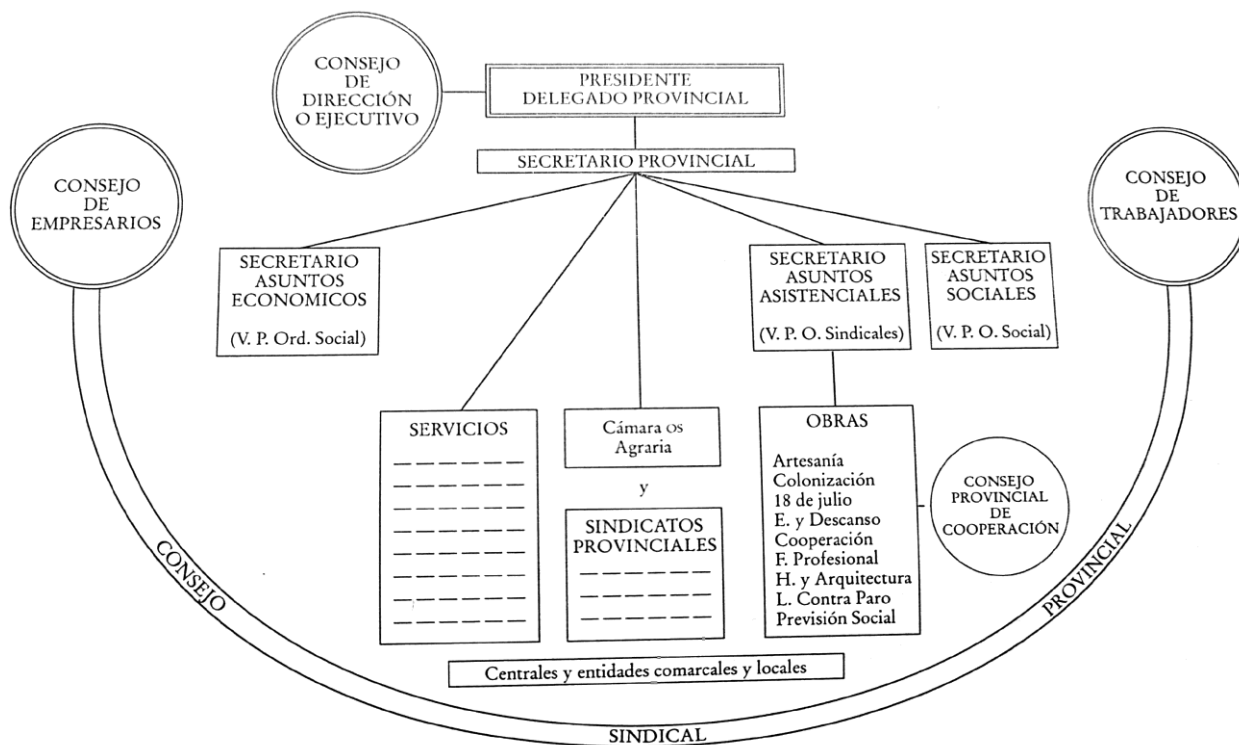


Gráfico 2.- Organización Sindical Española (organigrama provincial) Fuente: Ibídem

Respecto a las funciones de los Sindicatos Nacionales constituidos al amparo de la norma *ut supra*, se pueden enumerar las siguientes de acuerdo con el artículo dieciocho de la ley: “*Primero: - Proponer al Gobierno las ordenanzas necesarias para la disciplina y fomento de la producción, conservación, y distribución de los productos, así como la regulación de los precios de los mismos en las diversas fases del proceso productivo. Dictar los Reglamentos y tomar las medidas conducentes a estos fines.*

Segundo: - Asistir a la Delegación Nacional de Sindicatos en la elaboración de propuestas e informes para la reglamentación del trabajo.

Tercero: - Ejercer poder disciplinario sobre los Sindicatos inferiores, en la forma establecida por el Estatuto Sindical.

Cuarto: - Promover y fomentar toda iniciativa que tenga por objeto la mejor organización de la producción y de modo muy especial las tareas de investigación científica de aplicación al campo de su rama económica.

Quinto: - Promover, dirigir y, en su caso, desempeñar las actividades cooperativas de producción y distribución relacionadas con la rama correspondiente.

Sexto: - Organizar la aportación económica de las empresas de la rama correspondiente, al patrimonio y a las obras de la Comunidad Nacional sindicalista”.

Desaparece así el binomio de negociación y movilización entre la clase obrera organizada y la representación empresarial, siendo esta reemplazada por la intrusión del Estado corporativo en la fijación de precios de los salarios y la reglamentación de las condiciones de trabajo, asumiendo tal encomienda exclusivamente el Ministerio de Trabajo.

Este estrecho y oscuro pasillo discurrió durante buen parte de la década de los años 40, con algún fenómeno publicitario cuyo objetivo era más exteriorizar a la comunidad internacional un proceso de enaltecimiento y adhesión al régimen que un verdadero proceso aperturista. Estas propagandas electorales fueron las primeras elecciones sindicales reguladas a través del Decreto de 17 de julio de 1944 por el que se reglamenta la convocatoria para la elección de cargos en las Entidades Sindicales²⁶ y las posteriores de 1950, reglamentadas en el Decreto de 16 de junio de 1950 por el que se convocan elecciones sindicales²⁷.

La falacia del proceso electoral escondía un férreo control y una falsa apariencia de legalidad democrática de la convocatoria, en tanto que no eran unas elecciones con vocación de libertad representativa²⁸ si no una escenificación falsearía de cara a que la comunidad internacional mantuviera la percepción de un cierto aperturismo y respeto a la participación libre de la clase obrera.

El régimen comenzaba a encontrar cierto desasosiego por el devenir del contexto internacional tras las pérdidas de los soportes y referencias ideológicas, militares y

²⁶ BOE número 221 de 8 de agosto de 1944

²⁷ BOE número 176 de 25 junio de 1950

²⁸ MARTÍNEZ OVEJERO, Antonio ¡La Falange convoca elecciones! Página 192 “No eran unas elecciones abiertas a otras alternativas sindicales. Las opciones eran muy limitadas. Teóricamente sólo se podía decidir entre candidatos de una misma categoría profesional, procedentes del mismo sector y excepcionalmente de la misma empresa. Todo ellos de absoluta “confianza política”, confirmada, aceptada y avalada expresamente por el Jefe de Falange o el Delegado Sindical correspondiente. El sistema electoral establecía un férreo control político que no habría posibilidad alguna a candidatos que se presumieran de opciones políticas o sindicales distintas a las del Movimiento. El voto no era secreto sino público”

económicas del franquismo, como fueron el suicidio de Hitler y el linchamiento popular de Mussolini.

1.3 El aperturismo tecnocrático y el germen del nuevo sindicalismo

Las circunstancias que acompañaron el clima postbélico le fueron favorables al régimen en tanto que la aniquilación de los regímenes totalitarios en Europa, no supusieron automáticamente el desplome de la dictadura española.

Las potencias aliadas buscaron más empeño en reducir el impacto e implantación del régimen de Stalin en Europa, que en derrocar una dictadura que había practicado relativa neutralidad en el conflicto bélico mundial.

EEUU, alertada en mantener las fronteras de penetración del comunismo tras la II Guerra Mundial, se esforzaba en evitar expandir la política satélite de la URSS en Europa, y para eso, España era un aliado estratégico.

Llegados a este punto, bajo la influencia de este panorama, da comienzo una etapa menos restrictiva en el desarrollo de los procesos electorales y la participación obrera en dichos procesos.

Dos hechos debemos resaltar en la década de los 50: la primera, el desarrollo reglamentario de los Jurados de Empresa en el año 1953²⁹, cuya norma anterior fue al Decreto por el cual vieron la luz y que fue el Decreto de 18 de agosto de 1947 por el que se crean los Jurados de Empresa³⁰; el segundo, el renacer de los convenios colectivos bilaterales con la Ley de 24 de abril de 1958 sobre Convenios Colectivos Sindicales.³¹

La norma que regula el desarrollo de los procesos de elección de los Jurados de empresa es considerada como la norma franquista que comienza a ensanchar tímidamente los restrictivos márgenes de la participación electoral de los trabajadores. De su análisis podemos observar las similitudes (salvando algunas particularidades)

²⁹ BOE número 303 de 30 octubre 1953

³⁰ BOE número 282 de 9 de octubre de 1947

³¹ BOE número 99 de 25 de abril de 1958

con el modelo actual de elecciones a órganos de representación de los trabajadores regulado en el ET.

Cada Jurado estaba constituido por un presidente, figura que recaía en el propietario de la empresa, un secretario cuya función era asumida por el que representara al grupo administrativo y vocales elegidos en número proporcional al número de trabajadores del centro de trabajo:

- De cincuenta y uno a doscientos cincuenta, cuatro.
- De doscientos cincuenta y uno a quinientos, ocho.
- De quinientos uno en adelante, doce.

Los requisitos para ser elegibles eran los siguientes:

- Ser español y haber cumplido veinticinco años.
- Saber leer y escribir.
- Estar en pleno uso de los derechos civiles correspondientes a su edad.
- Contar con un mínimo de cinco en la profesión o profesiones de su grupo y de tres al servicio de la Empresa. Si ésta fuese nueva, dicha antigüedad se reducirá a dieciocho meses profesiones del grupo a que pertenezca, incluso como pinche o aprendiz.

- No haber sido reglamentariamente sancionado por falta laboral grave, salvo el caso de cancelación de la subsiguiente nota desfavorable en su expediente personal por méritos posteriores.

- Haber sido propuesto candidato, según el artículo 25, y aceptado por escrito la presentación.

- No pertenecer como Vocal al Jurado cuyo mandato expira.

Las propuestas de elegibles (candidatos) además de ser trasladadas a la Delegación Provincial de Sindicatos y a la Dirección del centro de trabajo, podía ser formulada:

a) Por mayoría del Jurado cuyos Vocales vayan a ser sustituidos mediante nueva elección,

b) Por acuerdo, igualmente mayoritario, de la Sección Social del Sindicato correspondiente.

c) Por diez o más trabajadores del grupo electoral a que pertenezca el candidato, cuando la Empresa no tenga más de 250 trabajadores fijos. Si excediese de este

número, se requerirá que el candidato sea propuesto por el cinco por ciento de los trabajadores de su grupo profesional.

Ninguna de las anteriores propuestas excluye a las otras, y, por consiguiente, las candidaturas pueden ser múltiples y distintas entre sí. Podemos valorar, especialmente en el apartado c) de la norma, que las reglas de elección no sostenían única y exclusivamente a los adláteres del régimen, se desvanecen para ir dejando espacio a cierta y sesgada voluntad de los trabajadores.

Estas novedosas reglas del juego electoral fueron aprovechadas por unas nuevas y novedosas expresiones de acción colectiva de los trabajadores, las comisiones obreras, germen asambleario del “sindicalismo de nuevo tipo”³² que estaba por venir.

La década de los años 50 dan comienzo con un profundo estancamiento económico y un débil tejido industrial, lo que provoca que el franquismo tenga que fijar nuevas y modernas coordenadas en política económica, asumiendo taciturnamente un proceso de liberalización económica, creando unas condiciones muy desfavorables a los intereses de los trabajadores, empujando a un clima de confrontación social creciente.

En el contexto propio de una economía autárquica, con un estancamiento de las magnitudes económicas y una galopante inflación, el régimen facilitó un cambio en la dirección técnica en las carteras de Economía, dando entrada a un equipo de tecnócratas que propició medidas aperturistas y acceso a los mercados exteriores.

Fruto de esta nueva etapa, denominada “*franquismo desarrollista*”, apareció una nueva ley de convenios colectivos, la ley de 24 de abril de 1958 sobre convenios colectivos sindicales³³, “*momento de la aceptación legal de los convenios colectivos y de la representatividad de las dos partes (obreros y patronos) por la institución vertical*”.

Así, la recuperación de la capacidad contractual a través de la articulación de esta ley supone una oxigenación en dos direcciones contrapuestas: de un lado, la que

³² Delegación exterior de CCOO “¿Que son las Comisiones?” Documentos básicos de Comisiones Obreras “Las CCOO son una forma de oposición unida de todos los trabajadores, sin distinción de creencias o compromisos religiosos o políticos, a unas estructuras sindicales que no nos sirven. Nacen como una necesidad de defender nuestras reivindicaciones inmediatas y de preparar un mañana de libertad y unidad sindical y por las CCOO no son hoy, ni pretenden serlo mañana, un sindicato y menos todavía una agrupación política. Precisamente luchamos por la conquista de unas libertades básicas que permitan a los trabajadores, reunidos en Asambleas democráticas, decidir sobre su futuro, creando su propia organización sindical como lo estime conveniente la mayoría, con absoluto respeto a las minorías auténticamente representativas de sectores de trabajadores”.

³³ BOE número 282 de 9 de octubre de 1947

recibe el régimen de cara a exaltar la modernización del aparato laboral y de otro, la posibilidad de apertura de espacios para recuperar y avanzar en un mayor reparto y más equitativo de los excedentes empresariales (debido a los incrementos de productividad) hacia las rentas salariales.

*“Para algunos historiadores la promulgación de la ley formaba parte de un grupo de medidas tomadas a causa de la presión internacional, orientadas a disminuir el estatismo económico mientras que otros señalan como factores que explican la aparición de la misma los cambios operados en la política del gobierno, orientados al favorecimiento de la burguesía y los grupos de poder económico que mediante los convenios colectivos proyectaban obtener un aumento de la productividad y una mayor rentabilidad de las horas trabajadas a cambio de incrementos salariales”.*³⁴

El texto reconocía el conflicto de intereses y su resolución en vía negocial. En el artículo 6º nos indica que *“A los efectos del otorgamiento del oportuno convenio colectivo, se reconoce capacidad para convenir en nombre de los empresarios y trabajadores a sus correspondientes representaciones profesionales en el seno de la Organización sindical, según el ámbito del convenio colectivo. Cuando éstos limiten su ámbito a una sola Empresa, se considerará que tienen personalidad bastante para establecerlos la representación legal de la Empresa, de una parte, y de otra, los Vocales de los Jurados de Empresa o los enlaces sindicales que representen los intereses oficiales de personal afectado por el convenio”.*

El bloque en el proceso de negociación era resuelto por medio del dictado de un laudo o Norma de Obligado cumplimiento (NOC), predecesores de los actuales Laudos Arbitrales. El auge experimentado en los procesos de negociación colectiva tras la aprobación se puede observar en el siguiente recuadro:

³⁴ SÁNCHEZ LOPEZ, Rosario y NICOLÁS MARÍN, M.ª Encarna “Sindicalismo Vertical franquista: La institucionalización de una antinomia (1939-1977)”. Historia de CCOO (1958-1988) página 30. Ed. Siglo Veintiuno de España Editores S.A.

Gráfico 3.- Relación de convenios colectivos y NOC (1958-1972) Fuente: Organización Sindical, Así son los sindicatos españoles, Madrid, 1973

CONVENIOS COLECTIVOS			
Años	Número	Empresas	Trabajadores
1958	7	3 987	18 547
1959	205	67 980	433 229
1960	168	37 190	322 871
1961	449	168 444	937 216
1962	1538	561 402	2 316 413
1963	1027	439 627	1 822 374
1964	994	252 591	1 419 020
1965	1147	509 276	1 905 221
1966	937	345 155	1 733 860
1967	1055	360 295	1 625 151
1968*	165	57 969	315 952
1969	1578	839 559	3 765 896
1970	1673	643 729	4 178 495
1971	1184	393 915	2 273 541
1972	1560	663 282	3 481 840

NORMAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO			
Años	Número	Empresas	Trabajadores
1958	—	—	—
1959	—	—	—
1960	1	85	350
1961	—	—	—
1962	41	7 854	103 162
1963	56	14 534	71 900
1964	113	44 247	396 466
1965	182	61 326	583 252
1966	132	44 269	432 103
1967	186	63 583	507 881
1968	11	6 051	71 764
1969	181	92 074	516 958
1970	156	82 146	352 722
1971	135	51 357	156 360
1972	205	56 062	482 922

* Suspensión de las negociaciones durante dicho año por Decreto-Ley 15 / 67 de 27 de noviembre de 1968.

El binomio de los sucesivos procesos electorales (1960/1963/1966 y 1969,) cada vez más abiertos junto a la apertura de la capacidad de negociación y pacto de cc, fue un eficaz instrumento al servicio de la rejuvenecida y plural oposición al régimen. Se estaban forjando las primeras Comisiones Obreras.

La pluralidad, juventud y diversidad de procedencias de esta nueva militancia opositora (jóvenes cristianos, comunistas, anarquistas, antiguos socialistas...) en los centros de trabajo, era un signo distintivo que se aglutinaba a unas representaciones obreras que se organizaban y se disolvían espontáneamente en cada reivindicación.

De la espontaneidad a la estabilidad organizativa de estas CCOO se fue sustentando bajo la premisa de aprovechar los resquicios legales y oportunidades que se daban en las convocatorias de elecciones para Jurados de Empresa, momento que empleando la táctica del “entrismo” en las estructuras presentes del SV y aprovechando su acceso para que, desde el interno, generar un ensanchamiento, a través del conflicto laboral, de los cauces democráticos.

Fueron tiempos de perturbación para el Régimen en el que se constaba el aumento de la movilización obrera (*“anormalidad en las relaciones de trabajo”* según el enrevesado lenguaje del franquismo). Pero también fueron episodios oscuros de persecución y represión, en el que los líderes obreros eran sometidos a la condena judicial por asociación ilícita y el uso de la violencia armada frente a manifestantes que acabó con la vida de decenas de obreros.

CAPÍTULO II Construyendo el sindicato de gestión contemporáneo

2.1 Pugna por la hegemonía sindical en las postrimerías de la dictadura

Agonizando el arcaico modelo de relaciones laborales del tardofranquismo, se impuso la necesidad de adecuar las obsoletas estructuras del Estado a las exigencias contemporáneas, aprobando dos reformas legislativas que suponen un cambio en el léxico empleado hasta el momento, abandonando las palabras atadas a la jerga militar y esculpiendo más una apariencia externa que un cambio sustancial.

La primera, la Ley Orgánica del Estado 1/10 de 1 de enero de 1967³⁵, que actualiza el Fuero del Trabajo y su terminología, actualiza las estructuras del Estado y prepara el camino a la sucesión del dictador, recayendo esta sobre el heredero de la Corona.

La segunda, la Ley Sindical 2/1971 de 17 de febrero³⁶. Esta nueva ley sindical recoge dos principios muy importantes para el devenir del modelo sindical: el reconocimiento a la acción sindical, y bajo el disimulado término de “asociación sindical”, la aceptación de organizarse sindicalmente. Así, su artículo 8º, en el apartado e) recoge como derecho de los sindicatos a: “3) Promover, dentro de los términos de esta Ley, la constitución de las Asociaciones y adscribirse o separarse libremente de las ya constituidas”. A su vez, en el artículo 12º se acuña un nuevo término para referirse a las capacidades que tienen los enlaces sindicales y los vocales Jurados en cuanto a la acción sindical que se concretan en las funciones:

a) La representación, gestión y defensa de los intereses económicos sociales, laborales y profesionales de sus miembros.

b) La participación en las actividades del Sindicato y, a través de éste, en la Organización Sindical y en las tareas comunitarias de la vida política, económica y social.

c) La iniciativa y negociación, en su ámbito, de convenios colectivos sindicales de acuerdo con la legislación que los regule.

d) El planteamiento ante el Sindicato, con carácter preceptivo, de las situaciones de conflicto colectivo laboral que puedan suscitarse en las distintas esferas profesionales y territoriales.

e) El establecimiento de servicios propios de interés común para los sindicatos.

³⁵ BOE núm. 9, de 11 de enero de 1967, páginas 466 a 477

³⁶ BOE núm. 43, de 19 de febrero de 1971, páginas 2752 a 2762

f) La administración de los propios recursos, sean presupuestarios o patrimoniales, y su aplicación a los fines y actividades propios de la Unión correspondiente, dentro de las normativas sindicales de carácter general.

g) La coordinación de las actividades de las Agrupaciones que en ellas se integran y de las Asociaciones a ellas vinculadas.

h) La vigilancia y promoción de la plena ocupación de los factores vinculados a su respectivo sector, sin perjuicio de la necesaria movilidad de aquéllos entre las distintas ramas de la producción”.

Se precipita una cascada de nuevas refundaciones laborales como son la nueva Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973, que no introdujo ningún cambio sustancial respecto de la anterior ley de 1958.

Con la muerte del dictador el 20 de noviembre de 1975, el país cae en un vertiginoso proceso de cambios a la búsqueda de la integración europea a similitud de las sociedades democráticas contemporáneas.

En cuanto al ejercicio de la huelga como instrumento de presión, transcurrió entre la negación de la existencia de la huelga recogida en el Decreto 1376/1970, de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo hasta su particular reconocimiento en el Decreto-ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo, y su plena extensión en el texto preconstitucional y aún vigente por medio del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

Durante el paulatino viraje hacia la transición y el desmontaje del corsé totalitario y corporativo de las reminiscencias de la dictadura, los jefes del Régimen oscilaban entre el aperturismo sindical con cierta tutela y cuidado hacía la UGT, permitiendo la celebración de su XXX Congreso en Madrid bajo la apariencia de unas jornadas de estudios sindicales, y el arrinconamiento y hostigamiento de las CCOO, que todavía ilegales por la resolución judicial que las vinculaba al PCE, les fue prohibida la celebración de su asamblea también en la capital.³⁷

³⁷ MORENO PRECIADO, JUAN “Qué fue de la Asamblea de Barcelona de 1976” Ed. Electrónica NUEVA TRIBUNA 14 de julio de 2006 “El permiso fue denegado por Fraga Iribarne, vicepresidente del gobierno y ministro de la Gobernación: La organización ilegal llamada Comisiones Obreras ha anunciado públicamente, a través de algunos medios informativos, la próxima celebración de un congreso nacional y, en otro orden de propósitos, la emisión de bonos para subvenir las necesidades organizativas de la entidad. Dado que, a la vista de la jurisprudencia del Tribunal Supremo, las Comisiones Obreras son consideradas instrumentos del Partido Comunista de España, el Ministerio de la Gobernación se ve precisado a desautorizar dicho pretendido congreso y la emisión de cualquier título-valor de aquella organización, para lo cual ha cursado las pertinentes instrucciones prohibitivas”

CCOO se declaraba como un movimiento asambleario sociopolítico en construcción hacia una única central sindical unitaria. Esta romántica idea de integración unitaria de todas las centrales sindicales confrontaba frente al modelo “sindicéntrico” que propugnaba la UGT, cuya visión sobre la unidad sindical se limitaba al resultado final de un proceso de acción sindical común y no un proceso orgánico de fusión.

Es en este terreno sindical, el lugar en el que se fragua una latente rivalidad que se agudizó con la aprobación de Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical³⁸ y que supuso la legalización de todos los sindicatos, permitiendo iniciar el proceso de depósito de estatutos y su inscripción. Con la implantación de esta Ley, con un lenguaje democrático y abierto, se expulsaba el carácter forzoso del encuadramiento afiliativo al sindicato, pasando a considerarse como un derecho optativo.

En el artículo 1º, en pocas frases, pero contundentes, se percibe claramente el cambio de ruta hacia la libertad sindical sin el sometimiento a estructura alguna del Estado. Dice el citado artículo:

“Artículo primero.

Uno. Los trabajadores y los empresarios podrán constituir en cada rama de actividad, a escala territorial o nacional, las asociaciones profesionales que estimen convenientes para la defensa de sus intereses respectivos.....

Tres. Las asociaciones mencionadas en el apartado número uno establecerán sus propios estatutos, se gobernarán con plena autonomía y gozarán de protección legal para garantizar su independencia respecto de la Administración Pública, así como contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras”.

La concepción de la unidad sindical mantuvo un efímero organismo que intentó en septiembre de 1976, aunar la novísima libertad sindical bajo la construcción de una única central sindical. Su denominación fue la Coordinadora de Organizaciones Sindicales (COS) y que integraron USO, CCOO y UGT.

Pero la desconfianza y recelo que mantuvo la UGT con esta experiencia y fundado en una actitud de supervivencia tras décadas en el ostracismo opositor, frustró el éxito de la gestación, pasando COS a disolverse a los seis meses de su constitución.

³⁸BOE núm. 80, de 4 de abril de 1977, páginas 7510 a 7511

UGT observaba con preocupación que el modelo de acción sindical reproducido por CCOO en las luchas obreras de los años 50 a los 70, basado en el carácter unitario y funcionamiento asambleario pertrechado en las instituciones corporativas, les ubicaba en una posición de ventaja en la configuración de ese hipotético sindicato único al mantener una mayor reputación entre la clase obrera.

Una táctica de éxito que fue acompañada por la capacidad renovada de jóvenes dirigentes sindicales con un alto valor de prestigio entre las filas obreras.

La idea de que la “salida” sindical hacia la democracia *“podría producirse a través de la transformación de la Organización Sindical Española (OSE) –los sindicatos verticales– en una organización sindical libre, democrática y unitaria y efectuando un traspaso del poder patrimonial y logístico (locales, estructuras territoriales y de empresa, obras sociales, medios de comunicación, obras recreativas y residenciales)”*³⁹ hacía la nueva organización no era bien recibida por la dirección de UGT.

El verdadero trasfondo de tal desconfianza nacía más de la preocupación de la dirección ugetista, que la culminación de la unificación supusiera la hegemonización del panorama sindical por parte de CCOO, con una muy definida orientación comunista.

Para el dirigente de UGT José María Zufiaur Narvaiza secretario confederal de Relaciones Sindicales en aquellos momentos *“esa perspectiva tropezaba con otros dos obstáculos mayores. De un lado, el rechazo de los grupos empresariales, y de sus representantes políticos, a facilitar una salida hacia la democracia con un poder sindical tan inmenso. Un poder sindical que, además, era muy probable que quedara dominado por los comunistas. Por otro lado, las demás opciones políticas y el sindicalismo internacional, socialdemócrata y demócrata cristiano, no querían de ninguna manera –no olvidemos que estábamos todavía en un contexto, algo atenuado si se quiere, de “guerra fría”– reforzar el predominio sindical que los comunistas habían mantenido, durante las últimas décadas de la clandestinidad, en España”*.⁴⁰

³⁹ ZUFIAUR NARVAIZA, José María “La UGT en la transición democrática” Ex Miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT Revista Claridad Primavera/Verano 2008

⁴⁰ Ibidem

Bajo este prisma, UGT celebra su XXX Congreso en Madrid del 15 al 18 abril de 1976, con la presencia de amplias representaciones de delegaciones de los sindicatos europeos socialdemócratas, dando la espalda a las pretensiones unitarias.

CCOO, a la que se le había prohibido la celebración de su Asamblea en Madrid con la presencia de más de 2.000 delegados y fijado para los días 27,28 y 29 de junio, tuvo que reorganizar su Asamblea trasladándola a Barcelona el 11 de julio de 1976, y en la que se decide acelerar y reforzar el carácter programático y organizativo para su transformación de movimiento sociopolítico asambleario a sindicato estructurado en ramas (federaciones sectoriales) y territorios (uniones en el territorio de federaciones sectoriales).

Esta decisión se hace efectiva el 22 de septiembre de 1976, cuando la Coordinadora General de CCOO se reúne en Madrid y acuerda constituirse en sindicato con el nombre de Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Es a partir de estos momentos los que inician una constante rivalidad por obtener la mayor representatividad electoral posible que dotará de capacidad de interlocución a los sindicatos contendientes ante la patronal y el gobierno.

La disyuntiva entre la apuesta orgánica de fortalecimiento de la sección sindical que propugnaba la UGT frente el modelo asambleario y unitarios de los Comités de empresa.

El Gobierno, a través de su Ministro de Trabajo, Manuel Jiménez de Parga Cabrer, se decanta por el modelo más plausible en ese contexto, y no era otro, que el continuar con el modelo tradicionalista ya conocido de enlaces sindicales y Vocales de Jurados de Empresa.

Se promulga así el Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre⁴¹, sobre elección de representantes de los trabajadores en el seno de las Empresas, que extingue cualquier vestigio del régimen anterior suprimiendo el Comité Ejecutivo Sindical, el Congreso Sindical, los Consejos Sindicales, los Consejos de Trabajadores y Técnicos, los Consejos de Empresarios y los Consejos Económico-Sociales Sindicales de la Organización Sindical. Entre otras cosas, se establece las pautas del desarrollo de los procesos como son la escala en el número de delegados y elegidos al Comité de

⁴¹ BOE núm. 297, de 13 de diciembre de 1977, páginas 27192 a 27194

Empresa en listas abiertas en aquellos con un número inferior a 250 trabajadores, y elección de candidaturas cerradas en los centros que superen ese umbral numérico.

También fija las composiciones de las mesas electorales, el calendario electoral y los procedimientos administrativos para el depósito de las actas de escrutinio ante la Autoridad Laboral.

La decisión adoptada no era baladí. Las presiones e injerencias eran muy intensas por parte de aquellos nostálgicos al régimen que, junto a elementos militares involucionistas y descontentos con la celeridad de la legalización de organizaciones obreras, todavía consideraban precursoras y responsables del estallido de la guerra civil. Solo hay que observar las artimañas de altos rangos militares para consecución de un golpe de Estado a través de la Operación Galaxia, cuyo fin era desbaratar el proceso de consolidación democrático.

Una hipótesis probable de la opción por la reglamentación electoral en favor de los Jurados y enlaces pudo haber sido la intención de serenar esos ámbitos tan convulsos. El haber admitido el protagonismo del sindicato (externo) como principal sujeto representativo de los trabajadores en el núcleo (interior) de las empresas frente al modelo de “trabajadores internos” conjugados con la empresa, hubiera sido detonante suficiente para ampliar el descontento de este sector de la sociedad. El sindicato suponía aceptar el hondo calado de reminiscencias comunistas.

Afianza esta suposición la dimisión del vicepresidente primero del Gobierno, el teniente General De Santiago y Díaz de Mendivil (22 de septiembre de 1976).⁴²

Pese a este panorama tan perturbador, el año 1978 fue consagrado como los primeros comicios sindicales desarrollados bajo la absoluta libertad de sindicatos y empezaron a conformar y consolidar el mapa sindical en disputa.

⁴² “DE SANTIAGO Y DÍAZ DE MENDÍVIL, Fernando “Situación límite” El Alcázar 8 de febrero de 1981

En nuestra Patria no se respeta a nadie. La larga lista de secuestros y de asesinatos de civiles, militares, guardias civiles, policías, etcétera, es la prueba más evidente de que aquí no hay autoridad y, por tanto, hay que restablecerla. Los partidos políticos no representan al pueblo en estos momentos. Cuando se ha preguntado a sus portavoces, en ocasión de la dimisión del presidente del Gobierno, si la convocatoria anticipada de unas elecciones generales podría resolver la situación en que nos encontramos han contestado claramente que no, por temor a una abstención general, como ha ocurrido recientemente. Es la prueba más evidente que el pueblo, defraudado, ha vuelto las espaldas a este contubernio político.

Pienso que las cosas han ido demasiado lejos. No podemos encogernos de hombros y desahogarnos con lamentaciones de palabra o por escrito. Hay que salvar a España si tenemos conciencia de españoles y de creyentes.

Gráfico 4.- Resultados electorales en los procesos de elecciones sindicales (1978-2001)

Fuente: Astudillo Ruiz, Javier “La trampa partidista de la UGT: de la relación solidaria con el
RESULTADOS DE LOS SINDICATOS EN LAS ELECCIONES SINDICALES,
 MOSTRADO COMO PORCENTAJE DE DELEGADOS SOBRE EL TOTAL

<i>Elección</i>	<i>UGT</i>	<i>CC OO</i>	<i>Otros sindicatos*</i>	<i>No sindicales</i>
1978	21,7	34,4	25,75	18,12
1980	29,3	30,9	24,04	15,77
1982	36,7	33,4	17,79	12,09
1986	40,9	34,5	17,78	7,6
1990	42,0	36,9	17,3	3,8
1995**	34,7	37,8	27,5	—
1999	36,8	37,9	25,3	—
2001	37,4	38,4	24,2	—

PSOE, a la unidad de acción sindical con CCOO” Revista Española de Ciencia Política. Núm. 11, octubre 2004, página 81

El asentamiento del bisindicalismo entre CCOO y UGT, fue aceptado y auspiciado por el entorno socialdemócrata europeo, y la recientemente creada organización Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Se consideró la solución factible para cimentar la pluralidad sindical y equilibrar la inercia de estabilización en el terreno sociolaboral hacia el campo de la UGT, organización valorada como la mejor opción para frenar los avances del sindicalismo más opositor y radicalizado que propugnaba CCOO. Hay que recordar las palabras del primer presidente de la CEOE Carlos Ferrer Salat al diario económico Cinco Días⁴³, previas a la firma de uno de los múltiples pactos sociales de la época “*Si no firmamos el acuerdo, nos cargamos a la UGT y perderíamos un posible aliado en el bando sindical. UGT no resistirá la lucha, convenio a convenio, porque tiene menos organización y virulencia que CCOO*”.

Por tanto, en esta concentración y fortalecimiento, ya sea por obra propia o instrumentalizado por otros, el sindicalismo alcanzó el grado de institucionalización suficiente para dar comienzo a la etapa siguiente en la pugna por el modelo sindical: Comité de empresa vs. Sección sindical

⁴³ Edición del diario 5 Días 18 de diciembre de 1979.

2.2 El binomio sindical CCOO y UGT y la hegemonía representativa: ¿Comité de Empresa versus Sección Sindical?

CCOO venía de desarrollar un sindicalismo de “nuevo tipo” en el que se superaban las limitaciones del sindicalismo existente previo a la Guerra Civil.

El viejo sindicalismo, en cambio, estaba situado en el ostracismo desde el exilio y sin llegar a comprender la nueva composición social del conglomerado obrero del país.

Este “*nuevo tipo*” que defendía CCOO, mantenía unos novedosos rasgos característicos al plantear la adhesión al movimiento sociopolítico sin dogmatismos ni prejuicios, en el que la afiliación o no a otras organizaciones sindicales, no eran impedimento de “*pertenencia*” a CCOO, trascendiendo los bordes del asociacionismo clásico. El modelo suprime la barrera entre organizados y no organizados, garantiza la democracia directa a partir de la posición alcanzada en la asamblea como órgano soberano y decisor, y unifica sin distinción, el conglomerado plural y diverso en la composición de la clase obrera fundamentando su acción sindical en un espacio abierto de confluencia.

El ideario del pensamiento unitario provenía de la experiencia italiana de los Consejos de Delegados y así fue su deseo el introducirlos en el panorama español.

En las ponencias de debate y estatutos que fueron elevados al congreso fundacional de CCOO, la defensa de la primera línea de acción sindical irradia desde los delegados de personal y comités de empresa, dejando a las secciones sindicales un papel complementario de aquellos afiliados más conscientes

La mejor pauta para garantizar estas señas de identidad fueron los enlaces sindicales y jurados de empresa. Lo que vienen a ser hoy los delegados de personal y los Comités de Empresa.

UGT, en cambio, apostaba por fortalecer las estructuras sindicales y en ningún caso diluir la frontera entre afiliado y no afiliado. UGT mantenía una tradicional cultura de democracia representativa y creía que la función del sindicato estaba muy por encima de los mecanismos asamblearios defendiendo la primacía de las decisiones representativas sobre el espontaneísmo asambleario. Su hoja de ruta a seguir fueron

las experiencias y estructuras comunes de las organizaciones sindicales democráticas en Europa.

Se evidencia dos modelos sindicales diferentes en cuanto a que organismo le debe corresponder el protagonismo de la acción del sindicato en la empresa. Esta dicotomía se trasladó a los diferentes procesos de diálogo y concertación social que proliferaron en aquella etapa.

Pocos días después de la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales (BOCG 4 de julio de 1979) del proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y aprobado por el Consejo de Ministros el 1 de junio de 1979, UGT y CEOE se firmó el 10 de julio de 1979 el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI).

El ABI pretendió (y lo consiguió en cierta manera) convertirse en un eje de influencia sobre el devenir parlamentario en cuanto al marco de relaciones laborales en el ET. El predominio de tal acuerdo se dejó sentir en el primer ET, la Ley 8/1980, de 10 de marzo.⁴⁴

En el interés de nuestro estudio, nos fijaremos del ABI de una de sus partes y nos centraremos en el reconocimiento del sindicato calificado como representativo como principal actor de la representación de los trabajadores.

En su decálogo, las partes que suscriben el acuerdo y conciertan en *“reconocer la presencia y actuación de las organizaciones sindicales y empresariales en todos los ámbitos de las relaciones laborales”*, para continuar reforzando este papel en los convenios colectivos o en los centros de trabajo ya que *“podrán ser interlocutores los comités de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales, si las hubiere, y ambas partes se reconociesen como interlocutores, y siempre que la representación sindical constituya la mayoría de los miembros del comité”*.

En el punto 7º insisten en la idea de *“las relaciones laborales se apoyan, de modo necesario, en el protagonismo de las organizaciones representativas de los trabajadores y empresarios, CEOE y UGT, además de reconocerse como los necesarios interlocutores, manifiestan su deseo de atribuir, cada una a la otra parte,*

⁴⁴ «BOE» núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815

la necesaria importancia y la exigencia de su concurso en el tratamiento de todos aquellos problemas que, como tales fuerzas sociales, les competen”.

Así mismo, fijan determinado porcentaje para aspirar a tener tal consideración de representativos, *“De otra parte, es forzoso recabar la existencia de determinada base representativa para constituirse en interlocutor a los efectos de negociar convenios colectivos o ser llamada a la parte en defensa de los intereses representados por la Administración Pública u otras entidades y corporaciones. A estos efectos, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las centrales obreras que posean el 10 por 100 o más de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, sin cláusulas coyunturales que reduzcan o limiten este principio, y las organizaciones empresariales que cuenten con el 50 por 100 o más de las respectivas plantillas. Sin embargo, a nivel de empresa, coinciden en la realidad práctica y diaria órganos representativos de los intereses de los trabajadores con la real militancia de las centrales obreras más representativas”.*

Pero era evidente que no podían regular a espaldas de la realidad asentada y ampliamente en los centros de trabajo, la representación unitaria de los trabajadores.

Abordan ese reconocimiento en el párrafo en el que *“UGT y CEOE hacen expreso reconocimiento de la realidad sociológica de los comités de empresa y de su importante papel. Por ello, ambas partes se comprometen a seguir negociando en el futuro sobre esta materia, buscando siempre el adecuado equilibrio entre las funciones de tan importantes órganos y la militancia de los trabajadores en las centrales sindicales en cada empresa”.*

Por último, y con la misión de potenciar la entrada de UGT en el organigrama empresarial, se refuerza la presencia de la estructura del sindicato con la incorporación del siguiente texto: *“ A los efectos de legitimar y reconocer la presencia de la UGT a nivel de empresa, CEOE manifiesta que, en las unidades de producción a través de ella representada, será reconocida y legitimada la presencia de un delegado de la UGT, que inexcusablemente habrá de ser trabajador en activo de las respectivas empresas, cuando las plantillas de estas últimas excedan de doscientos cincuenta trabajadores por centro de trabajo y siempre que el nivel de afiliación a dicha central supere el 15 por 100 de las mismas. Los delegados de UGT podrán ser oídos por las empresas en el tratamiento de aquellos problemas que afecten a sus afiliados y, en*

general, a los trabajadores; asistirán a los comités de empresa con voz y sin voto siempre que éstos, por mayoría, admitan su presencia, y servirán de instrumento de mediación y comunicación entre la UGT y las empresas. Asimismo, podrán mantener reuniones, cobrar cuotas a los afiliados y repartirles propaganda sindical, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo, así como ser informados y oídos acerca de los despidos y sanciones que afecten a dichos afiliados. Se procurará que los delegados de UGT sean miembros del Comité de empresa, y en el supuesto de no serlo, les serán extendidas las mismas garantías que estos efectos corresponden. El reconocimiento de las funciones señaladas a los delegados de UGT implica que su ejercicio se circunscribirá de modo exclusivo al ámbito sindical”.

Seis meses más tarde, el 5 enero de 1980 y como continuación de la política iniciada con el ABI, se suscribe el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), en el que se establecen bandas salariales sin la intervención gubernamental.

Otros acuerdos contenidos en el AMI se refieren a la reducción de jornada, reconocimiento por parte de la CEOE de los sindicatos como interlocutores, con derecho a formar secciones sindicales en empresas con más de 250 trabajadores y a los sindicatos con representatividad mayor al 15%, posibilidad de cobro de la cuota sindical por nómina y derecho de excedencia para ejercicio de cargo sindical. También establece las primeras reglas sobre la articulación de la negociación colectiva y los sujetos legitimados para instar la promoción de los convenios colectivos en cada una de las unidades.

De la lectura detallada de ambos textos, extraemos la conclusión que los pactos sociales entre UGT y CEOE, de los que CCOO o bien fue excluida o bien renuente a su firma, buscaba el perfil propio de UGT en su estrategia de la diferenciación, con la clara intencionalidad de obtener la hegemonía sindical que el proyecto político del PSOE necesitaba para ser alternativa posible de poder.

El segundo efecto, fue la profunda fisura en la unidad de acción sindical entre CCOO y UGT, que tardaría tiempo en recuperarse hasta el momento de su culminación con motivo de la huelga general del 14 de diciembre de 1988.

De la lectura de los aspectos sindicales de ambos textos se concluye que la UGT buscaba introducir en las futuras normas legales, como lo fueron el ET o la futura Ley

Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), su vocación de reconocer al sindicato como sujeto preponderante en la acción sindical y en la representación de los trabajadores.

Los caminos estaban bien trazados y definidos y las defensas de cada posición clarificadas. Solo faltaba que el Constituyente y el legislador supieran atinar con las ambiciones de cada una de las partes y consiguiera alcanzar los consensos suficientes.

2.3 La salida al laberinto de la representación: El Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical

En este punto hemos alcanzado una conclusión, y esta es que el legislador se vio en la encrucijada de satisfacer dos modelos en pugna en cuanto a la representación sindical, que aspiraban a consolidarse en el marco de relaciones laborales.

En relación con las necesidades de recuperar una presencia puramente sindical como promovía la UGT, en el que el papel del sindicato prevaleciera sobre otras expresiones, y de esta manera ganar un protagonismo que la Dictadura se encargó de desterrar, se optó por otorgarle el carácter de derecho fundamental y su reforzamiento a través del Capítulo II de la Constitución Española

Simultáneamente, y con el afán de no borrar el modelo tradicionalista de Jurados Mixtos, Vocales, Enlaces sindicales o Jurados de empresas, tan arraigados en el ordenamiento laboral español, y que tan buen rédito le otorgó al sindicalismo de “nuevo tipo” inspirado por CCOO, se insistió en el proceso de elecciones a órganos de representación unitaria de los trabajadores, bajo una nueva denominación: delegados de personal y Comités de empresa.

La (CE), en el momento de reconocer los derechos fundamentales, tenía un arduo y complicado trabajo. Debía recoger todas las expresiones de organización de trabajadores que se habían dado y defendido por los sindicatos más representativos, principalmente en la etapa de la transición, y simultanearlo con el principio de voluntariedad asociativa sindical.

El texto necesitaba ahuyentar cualquier conjetura relacionada con la forzosa vinculación a los sindicatos democráticos que tanta desconfianza había generado en etapas de la dictadura. Esta figura se normativizó a través de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

El constituyente optó por no reconocer el carácter sindical, y, por lo tanto, excluir de su desarrollo constitucional, a las representaciones unitarias de trabajadores

entendidas como los delegados de personal y Comités de Empresa, y los desplazo a su desarrollo en una ley ordinaria como fue la del ET a través del Título II “De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa”.

Y así se considero no contrario a la CE mediante la sentencia 74/1996 cuyo extracto indica que declarado por este Tribunal en la STC 118/1983⁴⁵: “*el art. 7 de la Norma fundamental constitucionaliza al sindicato no haciendo lo mismo con el Comité de Empresa, que es creación de la Ley y sólo puede encontrar, como dijera la STC 37/1983, una indirecta vinculación con el art. 129.2 de la Constitución*» añadiéndose acto seguido que, atribuyendo el art. 7 C.E. a las organizaciones sindicales «*la función de contribuir en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, le atribuye consiguientemente el ejercicio de aquellos derechos necesarios para el cumplimiento de tal función y que constituyen manifestación ineludible de la libertad sindical reconocida en el art. 28.1 de la C.E., en su vertiente colectiva, de forma que el impedimento o la obstaculización a tal ejercicio constituye no sólo vulneración del precepto constitucional que consagra cada concreto derecho, sino también el propio art. 28.1. De más está señalar que lo mismo no puede ser predicado del Comité de Empresa que, en la medida en que la Ley le atribuya el papel de representante a que se refiere el art. 37.1 C.E., podrá ver vulnerado su derecho a la negociación colectiva pero no a la libertad sindical, pues ésta no alcanza a cubrir constitucionalmente la actividad sindical del Comité*». Es claro, pues, que los Comités de Empresa no son titulares del derecho a la libertad sindical y así se ha declarado por este Tribunal en ulteriores pronunciamientos (SSTC 45/1984 y 134/1994). Por lo tanto, en el presente recurso, el Comité de empresa está invocando la vulneración de un derecho fundamental ajeno, pues sólo los Sindicatos -a los que la Constitución otorga un protagonismo singular como mediadores en las relaciones laborales- son titulares del derecho a la libertad sindical a la hora de defender la primacía de la autonomía colectiva frente a eventuales conductas de corte antisindical [F.J. 4]”.

Como textualiza la CE, y se reconoce en el art. 129.2 CE, en virtud del cual “*los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa*”, el ET resolvió el mandato constitucional ese reconocimiento sui generis

⁴⁵ STC 74/1996, de 30 de abril (BOE núm. 132, de 31 de mayo de 1996)

de otras fórmulas de participación en las empresas, despojando cualquier viso de constitucionalidad. Esta fórmula no choca ni lesiona con la interpretación garantista de la LOLS y así lo entendió nuestro Tribunal Constitucional (TC) en su sentencia 57/1989 de 16 de Marzo⁴⁶ “Aunque la libertad sindical se conciba como un derecho fundamental y existan aspectos relacionados con ella que exigen Ley Orgánica en cumplimiento del art. 87 de la Constitución, de ello no se sigue que toda materia relacionada con la libertad sindical exija reserva de Ley Orgánica, si no afecta al desarrollo del derecho fundamental. [F.J. 2]”.

Por tanto, en planos diferentes, aunque paralelos se han reconocido la participación de los trabajadores en la empresa. En cuanto al modelo puramente sindical, su incorporación al Capítulo II en cuanto a derechos y libertades, y los regulados en la ley ordinaria para la acción de la representación unitaria, recogidos en el Capítulo III *“De los principios rectores de la política social y económica”*.

De la representación unitaria y sus facultades se abordó a través del desarrollo en el ET *“De los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa”* ubicado en su en su Título II, configurando así la estructura de derechos sin que la misma haya sufrido alguna alteración relevante desde su promulgación hasta la actualidad.

En cuanto a la acción sindical como actividad dirigida a la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, indica que, aunque otros entes puedan realizar funciones sindicales, sólo el sindicato tiene reconocimiento constitucional (STC 74/1996, de 30 de abril)⁴⁷

“Es doctrina reiterada y constante de este Tribunal (por todas, STC 255/1994) que una resolución de inadmisión también satisface las exigencias del derecho a la tutela judicial efectiva cuando aquélla, como ahora ocurre, se fundamente en causas legales preestablecidas que son aplicadas mediante una interpretación no ilógica o arbitraria. El derecho de acceso a los recursos sólo puede ejercitarse con arreglo a lo dispuesto a las leyes y, por tanto, atendiendo a los presupuestos legales que condicionan la viabilidad procesal de los mismos, tanto más cuando se trata de acceder a ulteriores recursos jurisdiccionales que, como el de casación para la

⁴⁶ STC 57/1989 de 16 de marzo (BOE núm. 93, de 18 de junio)

⁴⁷ STC 74/1996, de 30 de abril (BOE núm. 132, de 31 de mayo de 1996)

unificación de doctrina, se configuran como extraordinarios. Además, por operar las causas de inadmisión como requisitos de orden público procesal, cuyo incumplimiento puede ser observado por los órganos jurisdiccionales en cualquier momento del proceso, la concurrencia de alguno de ellos excusa cualquier pronunciamiento sobre el fondo del asunto. En suma, en la Sentencia recurrida se aplicaron causas de inadmisión legalmente establecidas y que fueron interpretadas de forma no ilógica o arbitraria, por lo que no se aprecia vulneración alguna del derecho del actor a la tutela judicial efectiva [F.J. 2]”.

Obligado es recordar, en su literalidad, lo declarado por este Tribunal en la STC 118/1983: *“el art. 7 de la Norma fundamental constitucionaliza al sindicato no haciendo lo mismo con el Comité de Empresa, que es creación de la Ley y sólo puede encontrar, como dijera la STC 37/1983, una indirecta vinculación con el art. 129.2 de la Constitución”* añadiéndose acto seguido que, atribuyendo el art. 7 C.E. a las organizaciones sindicales *“la función de contribuir en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, le atribuye consiguientemente el ejercicio de aquellos derechos necesarios para el cumplimiento de tal función y que constituyen manifestación ineludible de la libertad sindical reconocida en el art. 28.1 de la C.E., en su vertiente colectiva, de forma que el impedimento o la obstaculización a tal ejercicio constituye no sólo vulneración del precepto constitucional que consagra cada concreto derecho, sino también el propio art. 28.1. De más está señalar que lo mismo no puede ser predicado del Comité de Empresa que, en la medida en que la Ley le atribuya el papel de representante a que se refiere el art. 37.1 C.E., podrá ver vulnerado su derecho a la negociación colectiva pero no a la libertad sindical, pues ésta no alcanza a cubrir constitucionalmente la actividad sindical del Comité”*. Es claro, pues, que los Comités de Empresa no son titulares del derecho a la libertad sindical y así se ha declarado por este Tribunal en ulteriores pronunciamientos (SSTC 45/1984 y 134/1994). *“Por lo tanto, en el presente recurso, el Comité de empresa está invocando la vulneración de un derecho fundamental ajeno, pues sólo los Sindicatos -a los que la Constitución otorga un protagonismo singular como mediadores en las relaciones laborales- son titulares del derecho a la libertad sindical a la hora de defender la primacía de la autonomía colectiva frente a eventuales conductas de corte antisindical [F.J. 4]”*.

“En circunstancias como la presente, de colisión entre la autonomía individual y el sistema de negociación colectiva, sólo las organizaciones sindicales, titulares del derecho reconocido en el art. 28.1 C.E., pueden tener «interés legítimo» en la defensa, ante este Tribunal, de la eficacia de los Convenios como contenido indirecto de la libertad sindical, pues sólo a ellos corresponde reaccionar, en este contexto, frente a eventuales conductas antisindicales de esta naturaleza. Este Tribunal ya ha declarado, que, ciertamente, no es descartable la hipótesis de que, a través de pactos favorecedores suscritos individualmente entre trabajadores y empresa, se cobije una estrategia patronal destinada a mermar la posición preferente que en el ámbito de la mediación laboral corresponde por mandato constitucional a las organizaciones sindicales (STC 208/1993). Ahora bien, en tales supuestos, sólo los Sindicatos - suscribieran o no el Convenio- pueden valorar esa situación y, en su caso, reaccionar jurisdiccionalmente en defensa del derecho a la libertad sindical. En conclusión, el recurrente, que acciona en su condición de presidente de un Comité de Empresa, carece de legitimación «ex» art. 162.1 b) de la Constitución para defender, en el caso presente, la eventual vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical que denuncia [F.J. 5]”

Y desde los párrafos anteriores, se ha incorporado un término destacado para nuestro estudio y que es un concepto determinante para la mejor comprensión de la actividad sindical. Nos referimos al término de “ACCIÓN SINDICAL”, reflejado en el texto constitucional.

La acción sindical se puede entender como las capacidades e iniciativas inherentes a la propuesta política del sindicato, y su despliegue a través de medios eficaces al objeto de la mayor adhesión entre los componentes del espacio laboral en disputa. Aún siendo este término un léxico empleado en la CE, el TC ha establecido “que la acción sindical ha dejado de ser patrimonio exclusivo de los sindicatos y los trabajadores afiliados a los mismos” extendiendo una igual protección a acciones realizadas por un trabajador individual no afiliado, un representante unitario o un órgano de representación unitaria.

En la STC⁴⁸ 134/1994 nos dice que “Cuando una actividad de un sindicato tiene proyección externa y se dirige a todos los trabajadores, afiliados y no afiliados, el

⁴⁸ STC 134/1994, de 9 de mayo (BOE núm. 140, de 13 de junio de 1994)

derecho constitucional a la libertad de acción sindical debe proteger a todos los trabajadores que participen en la misma. En realidad, de no entenderse así el alcance del art. 28.1 C.E., no sólo se dejaría desprotegidos a los trabajadores, sino que, indirectamente, se afectaría de forma grave a los propios sindicatos y a las funciones que la Constitución les reconoce, puesto que las actividades no declaradas ilícitas dirigidas a todos los trabajadores -que son, sin duda, las de mayor relieve- podrían verse frustradas al no ofrecer a todos los destinatarios la referida garantía constitucional. En suma, el art. 28.1 C.E. no puede ser entendido de modo tal que quede en todo caso fuera de su ámbito de tutela la actividad sindical de aquellos trabajadores que, siguiendo una actividad no declarada ilícita programada o promovida por asociaciones sindicales o en las que éstas tengan un particular interés, no estén afiliados a las mismas. La represalia o sanción frente a esas conductas vulneraría el art. 28.1 C.E. [F.J.4]”.

La acción sindical o los derechos de actividad sindical en su vertiente colectiva como se especifica dentro del ámbito del artículo 28.1 CE, comprende el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, promoción y protección de los derechos e intereses de los trabajadores, lo que implica poder desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que tienen encomendadas constitucional y legalmente. Por ello se integra en el contenido del artículo 28.1 el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical comprensiva de todos los medios lícitos necesarios a tal fin.

Vayamos pues al complejo entramado de la actividad sindical centrandolo en el análisis en la perspectiva de los derechos colectivos, que es la causa de este trabajo, y apartando los propios de los derechos en cuanto a la instancia organizativa interna del sindicato, y de los derechos inherentes a la individualidad del afiliado.

CAPÍTULO III

3.1 Prerrogativas y derechos de la representación dual

El curso de los acontecimientos legales y de los hechos sociales, han ido configurando una distribución de competencias entre uno y otro órgano, dibujando un enrevesado croquis de cruces e intromisiones del texto constitucional hacia el texto legal. De manera sucinta, y derivados del ET, las competencias de delegados de personal y Comités de Empresa se pueden clasificar en:

Informe previo y /o transmisión información

(Art 8º ET) Copia básica contratos

(Art 13º ET) Trabajo a distancia

(Art 40º ET) Movilidad funcional

(Art 42º ET) Subcontratación de obras y servicios

(Art 44º ET) La sucesión de empresa

(Art 64º ET) Derechos de información y consulta y competencias de los Comités de empresa

Consultas y negociación

(Art 34º ET) Tiempo de trabajo

(Art 37.8 ET) Ordenación del tiempo de trabajo de las víctimas de violencia de género

(Art 40º ET) Movilidad geográfica

(Art 41º ET) Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo,

(Art 47º ET) Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor

(Art 51º ET) Despido colectivo

(Art. 82º y 87º ET) Negociación colectiva e inaplicación condiciones

Derecho de reunión

(Art 77º ET) Las asambleas de trabajadores.

(Art 81º ET) Locales y tablón de anuncios.

Acción Sindical

(Art 91. 3º ET) Acción conflicto colectivo

(Art. 3º ET) Acción huelga a través Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo

En la parcela sindical, las competencias por áreas tienen una estas son las competencias según la LOLS:

Informe previo y /o transmisión información

(LOLS art.8.1) Recibir la información que le sea remitida por su sindicato

(LOLS art.8.2) Tablón de anuncios para facilitar la información de los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, situado en el centro de trabajo y en un lugar accesible

Consultas y negociación

(LOLS art.8.2) A la negociación colectiva de eficacia general a nivel de empresa o inferior

(LOLS art.8.2) A la intervención en el procedimiento de consultas en los traslados colectivos, despido colectivo, reducciones de jornada o suspensiones colectivas de contratos

(LOLS art.2.2. d) Negociación colectiva

Derecho de reunión

(LOLS art.8.1) Celebrar reuniones previa notificación al empresario

(LOLS art.8.2) Derecho a tablón

Acción Sindical

(LOLS art.2.2. d) Ejercicio del derecho de huelga.

(LOLS art.2.2. d) Promoción de conflictos colectivos

(LOLS art.2.2. d) Ejercicio de acciones judiciales y administrativas

Como podemos observar, un entramado de nexos, materias coincidentes y aspectos comunes que el legislador no ha abordado con la suficiente claridad para evitar la confusión jurídica que conlleva tal embrollo legal.

LEY ORGANICA LIBERTAD
SINDICAL

ESTATUTO TRABAJADORES

Derechos comunes en la empresa
o centro de trabajo

Derecho a la negociación colectiva

Derecho Conflicto Colectivo

Derecho de huelga

Derecho participación elección
electoral

Celebrar reuniones y distribuir
información sindical

Recibir la información que le remita
su sindicato

Audiencia previa despidos
disciplinarios afiliados a la sección
sindical

Sindicatos más representativos y
de los que tengan representación en
los comités de empresa

Derecho a la negociación colectiva
supraempresarial

Tablón de anuncios

Empresas + más de 250
trabajadores y de los que tengan
representación en los comités de
empresa

Local adecuado

Nombramiento de delegado
sindical

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores:
Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Empresas + más de 250
trabajadores y NO tengan
representación en los comités d
empresa o hayan obtenido al menos
obtenzan entre el 5% al 9,50% de
votos:

Un delegado sindical

Crédito horario sindical

Derechos comunes en la empresa o
centro de trabajo

Capacidad y legitimación para la
negociación colectiva en la empresa

Derecho a consultas en: traslados
colectivos; modificaciones sustanciales
condiciones trabajo de carácter colectivo;
despidos colectivos y procedimientos
colectivos de suspensión del contrato o
reducción de jornada;

Competencias de vigilancia y control

Inaplicación de las condiciones
establecidas en el convenio colectivo
aplicable

Derechos de información y consulta
sobre determinadas materias

Plantear por iniciativa propia o a
petición de sus representados, conflicto
colectivo

Presidir y convocar asambleas

Derecho Conflicto Colectivo

Derecho de huelga

Locales y tablón de anuncios

COMITÉ
EMPRESA/

DELEGADO

LOLS

3.2 La repolitización de las representaciones

No podemos avanzar ni abstraernos de determinadas decisiones adoptadas por los gobiernos de signo alterno los cuales, en determinados momentos de tensión, como ha podido ser el que atravesamos en estos momentos de crisis pandémica, actúan sobre la norma en sentidos ideológicos contrarios.

Si la crisis sanitaria a raíz de la pandemia vírica ha sido el determinante para reforzar la entrada sindical en la escena como protagonista en la resolución de la crisis, la crisis económica que dio comienzo en el 2008 y finalizó en el 2014, según los datos oficiales de contabilidad nacional, fueron una corrección y un retroceso para la presencia sindical en las empresas.

Podemos afirmar que mientras la decisión del Partido Popular (Gobierno entre el 2011/2018) fue la de ahuyentar la presencia sindical mayoritaria de los procesos de flexibilidad interna y externa que conllevaba su reforma laboral, la del gobierno del PSOE/Unidas Podemos conduce a vigorizar su activismo en parcelas determinantes de la norma laboral española.

En resumen, el Partido Popular, en la lógica liberal que sustenta su programa político, orientó su contenido normativo⁴⁹ a la creación de estructuras “asindicales” allá donde no existiera representación electiva, como son las “comisiones ad hoc” en la negociación de determinadas materias, o buscando un fraccionamiento sindical derivando a las secciones sindicales de empresa cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.^{50 51}

⁴⁹ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

⁵⁰ Art 41.4 ET Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores “*Modificación sustancial de condiciones de trabajo* “a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al comité de empresa o a los delegados de personal. En el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma”

⁵¹ Artículo 51.2 ET Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores “*Despido colectivo*”

Curioso es el adicional que la asamblea de trabajadores pueda trasladar la capacidad y legitimidad de la representación a sindicatos más representativos o representativos del sector.

Con esta artimaña, se esquiva el protagonismo participativo habitual de los sindicatos más representativos (CCOO/UGT) a favor de sindicatos profesionalizados de más representativos del sector.

Esta circunstancia se da con normalidad en sectores como el comercio en el que el sindicato más representativo del sector es FETICO o en el sector público, donde lo es CSIF.

En el lado opuesto, el gobierno PSOE/Unidas Podemos, aparece con una iniciativa de avanzar en la sindicalización de los centros de trabajo y con una “resindicalización” de su papel, una potenciación del protagonismo interviniente del sindicato en detrimento del órgano de representación.

Este proceso de “prosindicalización” ha tenido un momento de auge con las características especiales de tramitación de los Expedientes de Regulación de Empleo respecto al procedimiento previsto en el art. 47 ET⁵² (suspensión de contratos y reducción de jornada) por causa económica, técnica, organizativa y de producción por causa COVID-19. Nos dice esta norma que en caso de no existir RLT, la comisión representativa para la negociación del periodo de consultas (y que debe estar constituida en un plazo improrrogable de 5 días) estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo”.

⁵² RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

Pero en la senda de esta nueva reformulación del activismo prosindical del gobierno del PSOE/Unidas Podemos ha profundizado en otros terrenos legislativos.

Así ha sido con art. 5 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo⁵³, en cuanto a la comisión negociadora paritaria entre la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras insiste en el mecanismo cesión a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden.

Lo novedoso en esta norma, es que, en aquellas empresas sin representación, no se deja hueco a ninguna comisión ad hoc de tipo "asindical", asumiendo plenamente la legitimidad, sin efectuar nada más que el requisito del llamamiento, a los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, una redundancia porque un extremo lleva al otro.

Una explicación a este fenómeno de potenciación del sindicato en la esfera de la empresa puede ser debido a las capacidades más pragmáticas del sindicato frente al órgano unitario, que siempre mantendrá una postura más intransigente y repleta de visiones dogmáticas. La participación sindical desde el externo no solo garantiza una técnica más pulida en el proceso negociador e impide la judicialización por imperfecciones formales, sino que también limita, y mucho, las posibilidades de impugnación judicial por el fondo y la materia. ¿Por qué? Porque mientras que el acuerdo entre partes sea haya producido con el Comité de empresa, siempre estará expedita la vía impugnatoria judicial desde el sindicato externo. Pero si desde un inicio, el sindicato es parte de la negociación y asume el compromiso del proceso y resultado, es poco probable la impugnación del acuerdo. El coste económico, que no puede menospreciarse, de una impugnación desde un órgano unitario (delegado de personal/Comité de empresa) siempre es polémico por las dificultades de ponderar

⁵³ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. - BOE de 14-10-2020

quién debe asumir los honorarios del asesoramiento profesional externo y como se distribuye entre los miembros de la representación unitaria.

Explicemos esta circunstancia: En los procesos de flexibilidad interna (ERE'S suspensión de contratos, modificaciones colectivas, distribuciones de jornada, etc...) y mecanismos externos (despidos colectivos, subcontrataciones, etc..) cuya interlocución es asumida por la representación legal de los trabajadores (delegados/Comités de empresa), es altamente probable que el proceso que llegue a su fin con desacuerdo, sea objeto de impugnación por parte de la organización sindical externa al pretender esta la defensa de los trabajadores afiliados, que tiene legitimidad inicial y plena para poder efectuarlo, además de un potente equipo jurídico para el planteamiento legal.

En cambio, si el sindicato, con su conocimiento técnico, realiza desde un principio el análisis de situación, se convierte en una parte de la solución, siempre y cuando su acción se desarrolle bajo el principio negocial de buena fe.

Y así, sin concierto alguno ni ordenación que clarifique competencias y su reparto, coexisten para abordar la resolución de los problemas laborales, las representaciones unitarias, las secciones sindicales con proyección interna, las "comisiones ad hoc" y los sindicatos con proyección externa.

En fin, una intervención pública que en vez ordenar espacios, repartir materias y dibujar un mapa de funciones y sujetos, nos lleva a una técnica de tortuosa interpretación y dificultosa acción jurídica.

De esta desordenada puesta en escena, nos encontramos con continuos choques e invasión de ámbitos (ruptura del principio de correspondencia) entre negociadores o el solapamiento desestructurado entre órganos.

3.3 Conflictos y casuística del modelo actual: el sindicato subrepresentado

De las múltiples formas de colisión que se producen entre los dos operadores más habituales en la representación sindical (Sección Sindical/Comité de empresa), este tutorizado ha elegido las dos materias en las que más ocasiones y oportunidades ha tenido de enfrentarse a su debate: la extinción de contratos y la constitución de la sección sindical, pero protagonizándolo un sujeto desconocido: la posición y cualidad de un sindicato subrepresentado.

Por sindicato subrepresentado hemos de entender a aquellas expresiones sindicales organizada, constituidas al amparo de la LOLS para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar pero que no alcanzan la suficiencia representativa electoral mínima del 10% de los representantes de personal en las empresas o en la Administración, en un ámbito geográfico y funcional específico.

Hay que tener en cuenta que la LOLS adapta los requisitos de representatividad cuando se trata de ejercer los derechos o facultades dentro de la empresa. Así, por ejemplo, el art. 8.2 LOLS reduce la exigencia de representatividad desde el 10% de representantes a la disposición de algún representante dentro de la representación unitaria.

En el primero de los ejemplos, nos encontramos en un órgano plural de Secciones Sindicales Estatales que asume un proceso de extinción colectiva de contratos de trabajo.

Hay que recordar que el actual artículo 51º en relación con el 41º de ET aclara que la *“intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados, en cuyo caso representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.”*

En el primero de los casos, nos encontramos ante una multinacional de la logística y el transporte, que, tras anunciar la adquisición por absorción de una competidora, plantea una extinción de 217 contratos de trabajo por causas organizativas, técnicas y productivas.

La multinacional cuenta con 26 centros de trabajo distribuidos geográficamente por una mayoría de provincias, y en las que en un porcentaje del 75% tienen representación de base electoral entre UGT/CCOO.

Ambos sindicatos tienen constituidas sus secciones sindicales de ámbito estatal por lo que su dimensión territorial de autoorganización cubre todo el territorio.

El restante 25% de centros de trabajo, o bien no tiene representación electoral o (como es el caso del centro de trabajo en Alicante) la ostenta por mayoría un sindicato de nueva creación, el cuál no tiene constituida su sección sindical.

Se da la circunstancia que el centro de trabajo de Alicante, en su proporción de afectación se encuentra en la franja más alta, con un 16% de afectados según el informe técnico emitido por la consultora externa.

El conflicto de interpretación surge cuando ambas secciones sindicales de ámbito estatal, y siguiendo lo preceptuado en el ET acuerdan erigirse como interlocutores válidos en el procedimiento ya que mantienen “*la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los centros de trabajo afectados*”.

De ese acuerdo de naturaleza sindical, y a consecuencia del mismo, se produce la expulsión de la comisión negociadora de los miembros de un Comité de Empresa pertenecientes a organización sindical ajena a la mayoritaria, y al no poseer la cualidad de sección sindical, y no formar parte del acuerdo netamente sindical, aún siendo uno de los centros de trabajo más afectados, se le excluye de la mesa negociadora.

Como podemos observar, la disfunción en la norma, provoca que en un proceso de estas características, los sindicatos más representativos tengan la oportunidad de arrogarse la absoluta representación y capacidad de interlocución, excluyendo de esta manera a un sujeto (minoritario) pero que con la interpretación de la norma previa a la promulgación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hubiera estado fuera de discusión su pertenencia a la comisión representativa y su condición de sujeto legitimado.

La segunda de la casuística nos traslada a la constitución de una sección sindical en los márgenes inferiores al reconocimiento como tal de la LOLS.

Recordemos que la LOLS en su artículo 10.2 y 10.3 dice que *“las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.*

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz, pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.”

La disquisición en este punto es de mayor enjundia jurídica y pasamos explicarlo.

La jurisprudencia constitucionalista como la del Tribunal Supremo ha desposeído de la condición de delegado sindical a aquellas portavoces cuya candidatura sindical en el proceso electoral a elecciones a órganos de representación no hayan obtenido reparto en la distribución del escrutinio. Es decir, su resultado electoral haya sido inferior al 5%, porque si se encuentra entre ese porcentaje y el 9,99% de votos, la LOLS garantiza el nombramiento de un delegado de sección sindical en aquellas empresas/centros de trabajo de más de 250 trabajadores.

Pero a lo que no atiende la LOLS y su interpretación doctrinal, es que, con esa restrictiva interpretación, se vulnera otro derecho fundamental de los sindicatos y es a la eficaz forma de desarrollar la acción sindical.

Como se sabe, el artículo 7º apartado 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores dispone que *“la duración del mandato de los delegados de personal y de los miembros del comité de empresa será de cuatro años.”*

Aplicando la teoría doctrinal, cualquier acción sindical se verá eliminada e ineficaz por toda aquella organización sindical que no haya participado en esa ventana temporal que se abre y se cierra cada cuatro años. Pero también obvia, que hay organizaciones sindicales cuya táctica sindical es exclusivamente asamblearia y su trabajo se deposita en la sección sindical, renunciando con ello a las burocracias de los comités de empresa. ¿Se es menos sindicato por establecerse en una de dos representaciones sindicales? Creemos que no.

Cuestionamos que la voluntad del legislador sea que para poder acceder a las mínimas prerrogativas de la sección sindical más elemental, esta es, aquella sin representación en el Comité, y que son tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa y asistir a las reuniones de los comités de empresa, con voz pero sin voto, haya de producirse en un espacio de tiempo desde una constitución de una sección sindical hasta la convocatoria de un nuevo y siguiente proceso electoral.

Y situándonos en las hipótesis ¿Podrían los sindicatos mayoritarios con capacidad de promoción de procesos electorales, retardar “sine die” la convocatoria al único fin de impedir la concurrencia de esa organización sindical expectante ante la convocatoria y la posibilidad de acceder?

Con ese planteamiento, se lesiona un concepto del que hemos hablado con anterioridad, y es de los derechos de los afiliados a un sindicato que pueda celebrar reuniones y a ejercer una labor sindical plena y eficaz (lo que hemos denominado “acción sindical”) porque se le impide acceder a un canal de representación, del que fluye la información sindical suficiente y de calidad que le permita construir un discurso disruptivo y una alternativa programática para poder presentarse con solvencia, a una hipotética convocatoria electoral. Si no hay capacidad de acceder a la información relevante, la iniciativa sindical es irrelevante, y, por lo tanto, el sindicato subrepresentado permanecerá en la periferia de los órganos de representación y marginado por incapacidad de desarrollar una propuesta sindical coherente, de calidad y atractiva. Por tanto, alcanzado el final de la investigación, hemos podido extraer las siguientes

CONCLUSIONES

PRIMERA. - Se constata que la regulación del derecho de representación de los trabajadores es determinante para la gobernanza de la política económica de un país por su capacidad de influencia en el precio de los costes laborales y la distribución de la riqueza.

SEGUNDA. - Hemos confirmado que las iniciativas legislativas del poder político se impulsan determinadas por un sesgo ideológico, y, por tanto, la evolución en la constitución del derecho sindical así como su ampliación y fortalecimiento, ha ido acompasado de las inercias políticas. El reverdecer de la respuesta sindical por medio de su acción sindical, su expansión y crecimiento, siempre se ha producido en las etapas de mayores restricciones políticas y de hostigamiento de las libertades públicas.

TERCERA. - La dualidad representativa ha originado la preponderancia de uno de los modelos sobre el otro: el unitario envuelve al sindical. Esto tiene una consecuencia y esta es se produce la débil implantación del sindicato en la empresa, lo que ha desincentivado el vínculo entre afiliación y sindicato, y como efecto, se desarrolla una superestructura orgánica y un aparato burocratizado.

CUARTA. - Se confirma que la atomización legislativa en cuanto a representaciones de trabajadores ha originado una serie de múltiples recursos legales que se superponen y entran en permanente colisión.

QUINTA. - Se ratifica una urgente reforma legal que clarifique el orden de prevalencias de los órganos y su distribución a través de un orden de competencias.

SEXTA. - El sindicalismo más representativo mantiene la tendencia a limitar el acceso al sindicalismo subrepresentado, lesionando otras prerrogativas fundamentales de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Propuestas de lege ferenda

- En cuanto a las competencias y funciones de la representación dual:

Al objeto de una distribución racional de las competencias y facultades inherentes a cada representación, se propone el traspaso de competencias de la representación electiva a la representación sindical. El fundamento de tal traspaso obedece a que la sección sindical (expresión directa del sindicato) conocerá de aquellas materias que provienen de la actividad sindical y acción sindical generada desde el externo por la organización sindical, fruto del derecho a la participación institucional en organismos públicos estatales y de Comunidad Autónoma como reconoce el art. 6.3.a) LOLS.

Por tanto, absorberá las materias y competencias que actualmente ostenta la representación unitaria (delegados de personal/Comités de empresa) cuyo origen provengan de las fuentes normativas y consensos a través la concertación social y la participación institucional del sindicato.

Se propone una enmienda de adición al artículo 2 apartado 2 letra e) de la LOLS

Sección 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.

e) A la actividad sindical de las secciones sindicales en el seno de la empresa, también se les atribuye las siguientes competencias emanadas de las políticas de concertación estatal y/o autonómica:

Derecho de información.

En materia de prevención de riesgos laborales y seguridad e higiene en el trabajo proveniente de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales:

Estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención utilizados

Derecho de información, consulta y negociación.

En materia de igualdad de género, y provenientes de la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y los RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo:

- *el registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales;*
- *datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales,*
- *en su caso, medidas adoptadas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y,*
- *aplicación del plan de igualdad, si lo hay.*

Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.

En materia de medio ambiente, Ley 27/2006 de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente

La participación de los representantes sindicales en la protección del medio ambiente en el centro de trabajo

Información. Recibir información y documentación de carácter medioambiental.

Asesoramiento. Recibir asesoramiento externo a la empresa.

Inspección de los lugares de trabajo y comunicación con los trabajadores.

Consulta, con la debida antelación, de las acciones y compromisos significativos que emprenda la empresa.

Formación específica y proporcionada por la empresa.

Comunicación con la empresa y con los trabajadores.

Crédito horario.

Garantías frente a represalias o discriminaciones en el ejercicio de sus funciones.

Propuesta. Para la adopción de medidas de prevención de riesgos ambientales y mejora del comportamiento ambiental.

Denuncia ante las autoridades competentes en esta materia.
 Paralización de trabajos en caso de riesgo grave e inminente.
 Presencia en los órganos de participación interno en la empresa para la consulta regular y periódica de la política medioambiental de carácter paritario con las siguientes funciones:
 Promover la mejora del comportamiento ambiental de la empresa.
 Participar en la identificación y evaluación de riesgos ambientales.
 Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación de políticas y planes de acción.
 Participar en la implantación y funcionamiento ordinario de los sistemas de gestión ambiental.
 Informar sobre las nuevas técnicas y tecnologías en relación a sus efectos ambientales.
 Informar sobre los planes de formación.
 Acceder a la información y documentación necesaria.
 Presencia de expertos ajenos a la empresa.

Competencias de vigilancia y control

Materia	Norma
Elaboración, aplicación e información de los planes de igualdad	LO /2007 art.45, 47 y 64
Medidas específicas para prevenir el acoso	LO 3/2007 art.48 y 62
Acuerdos e información sobre las acciones de responsabilidad social	LO 3/2007 art.73
Consulta sobre los puestos exentos de riesgos para las trabajadoras embarazadas o lactantes	L 31/1995 art.26.2

Competencias de gestión, vigilancia y control

La gestión y colaboración en los derechos inherentes a la formación y recualificación del trabajador/a, y en especial, (art. 4.2.b ET) la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.”

(art. 13 ET) “El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de los trabajadores a distancia a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional.”

(art. 12.4.f ET) “Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional

continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.” y también de los trabajadores con contratos de duración determinada o temporales. (art. 15.7 ET)

(art. 17.4 ET) “La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate. La negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso al grupo profesional o puesto de trabajo de que se trate”

(art. 23.1.a ET) “El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.”)

(art. 23.1.b ET) “El trabajador tendrá derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.”

(art. 23.1.c ET) “A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.”

- 1. A la promoción y la formación profesional.*
- 2. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.*
- 3. Preferencia al elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.*
- 4. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.*
- 5. A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.*
- 6. A la formación en horas de trabajo necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.*
- 7. A disfrutar de medidas que favorezcan el acceso a la formación de mujeres y personas con contrato a tiempo parcial o contrato de duración determinada, si así se pacta en la negociación colectiva.*
- 8. A formarse mientras se está en situación de excedencia por cuidado de personas dependientes.*
- 9. A recibir formación en el caso de despidos colectivos que afecten a más de 50 trabajadores/as.*

10. A un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo

11. Durante las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad

En cuanto a la constitución de secciones sindicales de organizaciones subrepresentadas o sin presencia en el Comité de Empresa se propone la adición de un nuevo apartado 4. en el artículo 10.3:

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas, con voz, pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

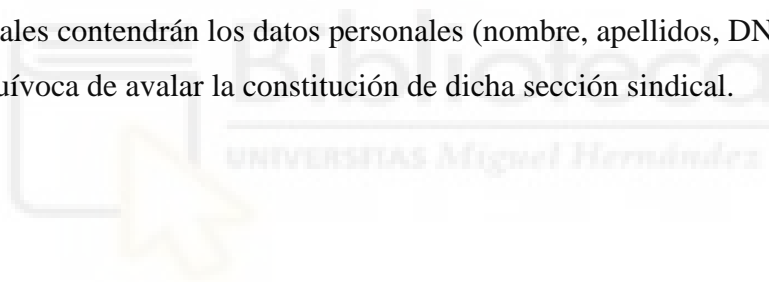
4. Se reconoce como sindicato subrepresentado a aquella sección sindical legalmente constituida y con personalidad jurídica, y que, por origen de sus estatutos, por no haber alcanzado el 5% de los votos emitidos o como consecuencia de haberse constituido durante el período de vigencia de un mandato en vigor o tácitamente prorrogado del Comité de Empresa, no forman parte del Comité de Empresa.

5. A estas tipologías de secciones sindicales se les reconoce el nombramiento de un delegado sindical que tendrá los mismos derechos establecidos en los apartados 1º, 2º, y 3º del artículo 3º.

Para ostentar dicha representación, la sección sindical subrepresentada deberá obtener el mínimo del 10% de avales del censo electoral del centro de trabajo o empresa en la que decida constituirse.

Para tal fin, y mediante convocatoria de una asamblea convocada al efecto, según lo regulado en el artículo 77 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se presentará debidamente firmados, los avales de al menos un mínimo del 10% del censo laboral existente al día de la convocatoria de la asamblea. Estos avales se presentarán ante el órgano unitario, el cual certificará la presentación de los avales, y los trabajadores asistentes a la asamblea, procederán en votación secreta, personal y directa, la voluntad de ratificar, los derechos primarios de la sección sindical. De la asamblea, se levantará acta en la que se acredite y certifique por el presidente y secretario del Comité de Empresa, el resultado de la adhesión y la nueva cualificación de la sección sindical, con los derechos inherentes a su nuevo estado.

Los avales contendrán los datos personales (nombre, apellidos, DNI y firma) y la voluntad inequívoca de avalar la constitución de dicha sección sindical.



NORMATIVA

Constitución Española de 1876

RO de 28 de febrero de 1839 Autorización y fomento de las sociedades de socorros mutuos

RD de 29 de agosto de 1854 mandando se disuelvan todas las sociedades y reuniones políticas, excepto las exclusivamente electorales

DL 20 de noviembre de 1868, sancionando el derecho de asociación

LEY de 24 de julio de 1873 del mismo año sobre condiciones de trabajo en las fábricas, talleres y minas

LEY de 30 de junio de 1887 de asociaciones

LEY de 13 de marzo de 1900 reguladora de las condiciones de trabajo de las mujeres y de los niños

LEY de 19 de mayo de 1908 de los Consejos de Conciliación y de Arbitraje

LEY de 27 de abril de 1909 de huelgas y coligaciones

RD de 3 de abril de 1919 sobre Jornada máxima legal en todos los trabajos

RD de 24 de mayo de 1919 sobre los comités paritarios en la industria.

RD LEY de 23 de agosto de 1926 del Código de trabajo.

DL de 26 de noviembre de 1926 de constitución de la Organización Corporativa Nacional

Constitución Española de 1931

LEY 28 de noviembre de 1931 sobre Jurados Mixtos

DECRETO 9 de marzo de 1938 Fuero del Trabajo

LEY de 26 de enero de 1940 de Unidad Sindical

LEY de 6 de diciembre de 1940 de Constitución de sindicatos

DECRETO de 17 de julio de 1944 por el que se reglamenta la convocatoria para la elección de cargos en las Entidades Sindicales

DECRETO de 18 de agosto de 1947 por el que se crean los Jurados de Empresa

DECRETO de 16 de junio de 1950 por el que se convocan elecciones sindicales

LEY de 24 de abril de 1958 sobre Convenios Colectivos Sindicales

LEY Orgánica del Estado, número 1/1967, de 10 de enero

LEY Sindical 2/1971 de 17 de febrero

LEY 18/1973, de 19 de diciembre de Convenios. Colectivos Sindicales de Trabajo

DECRETO 1376/1970, de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo

DL 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo

RD-LEY 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

LEY 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical

RD 3149/1977, de 6 de diciembre, sobre elección de representantes de los trabajadores en el seno de las Empresas

Constitución Española de 1978.

LEY 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores

LEY Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

RD-LEY 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

BIBLIOGRAFÍA

AUNOS PEREZ, Eduardo. Ministro de Trabajo, Industria y Comercio E.M. RDL 26 noviembre de 1926 sobre la creación de la Organización Nacional Corporativa

DE SANTIAGO Y DÍAZ DE MENDÍVIL, Fernando "Situación límite" El Alcázar 8 de febrero de 1981

DI LAMPEDUSATOMASI, Giuseppe "El gatopardo" Editorial Argos Vergara SA

DOMÈNECH I SAMPER, Francesc Xavier "Clase Obrera, antifranquismo y cambio político. Pequeños grandes cambios 1956-1969", Los Libros de la Catarata, Madrid, 2008, p. 266

FERNANDEZ RIQUELME, Sergio "Corporativismo y relaciones laborales en España: una historia de la organización del trabajo" Cuaderno de Relaciones Laborales Vol. 29, Núm. 1 (2011) páginas 158, 162-163

FLAQUER MONTEQUI, Rafael "Los derechos de asociación, reunión y manifestación" Universidad Autónoma de Madrid "Ayer Revista de Historia Contemporánea" nº 34 pág. 9

JULIÁ DIAZ, Santos "LA UGT DE MADRID EN LOS AÑOS TREINTA: UN SINDICALISMO DE GESTIÓN" REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, nº 20, 1982, págs. 121-154

MARTÍNEZ OVEJERO, Antonio "¡La Falange convoca elecciones!" La Educación en la modernidad radicalizada. Página 192

MAZA ZORRILLA, Elena, "El mutualismo y su polivalente papel en la España del siglo XIX (1839-1887)." Investigaciones históricas: Época moderna y contemporánea nº 11, 1991, pág.178

MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo 35ª ed. ED. Tecnos. Página 74

MORENO PRECIADO, JUAN "Qué fue de la Asamblea de Barcelona de 1976" Ed. Electrónica NUEVA TRIBUNA 14 de julio de 2006

PI Y MARGALL, Francisco Programa de gobierno de 13 de junio de 1873 en las Cortes Constituyentes

SÁNCHEZ LOPEZ, Rosario y NICOLÁS MARÍN, M.^a Encarna “Sindicalismo Vertical franquista: La institucionalización de una antinomia (1939-1977)”. Historia de CCOO (1958-1988) página 30. Ed. Siglo Veintiuno de España Editores S.A.

ZUFIAUR NARVAIZA, José María “La UGT en la transición democrática” Ex Miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT Revista Claridad Primavera/Verano 2008

