

## Empresariales

### LA LIBERTAD SINDICAL

#### TIPOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Sindicato puede definirse como una asociación estable o permanente de trabajadores para la representación y defensa de sus intereses. El sindicato no es la única forma posible de organización de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

Tipología de organizaciones de trabajadores:

- a) **La coalición.** Es una organización de carácter esporádico o circunstancial que surge para afrontar un problema concreto y que desaparece una vez concluida la situación que se trataba de afrontar.
- b) **El sindicato.** Se trata de organizaciones formalizadas, con una cierta vocación de estabilidad o permanencia, y que representan a quienes voluntariamente se afilian a ellas. Sus funciones características son la negociación de convenios colectivos y la declaración y gestión de las huelgas.
- c) **Comités de empresa y/o delegados de personal.** Se trata de organizaciones que representan, en el ámbito de la empresa o del centro de trabajo, a todos los trabajadores. Sus funciones son de carácter participativo y de colaboración con la dirección de la empresa.
- d) **Delegados de base o comités de fábrica.** Se trata de formas organizativas "espontáneas" que funcionan al margen de toda regulación legal, prácticamente informales, y que surgen como alternativa en oposición a las asociaciones sindicales. Su ámbito de actuación es normalmente la empresa y se consideran alternativa al sindicato en cuanto que desempeñan o tratan de desempeñar las funciones más típicas del sindicato: negociación y huelga.
- e) **La asamblea de trabajadores.** Es un órgano con funciones decisorias.

#### 3.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL SINDICATO. ETAPAS DE SU RECONOCIMIENTO LEGAL.

En la actualidad el sindicato suele estructurarse del siguiente modo. La organización fundamental es el "sindicato" de sector de ámbito provincial. Esos sindicatos locales y/o provinciales de un sector determinado se agrupan en organizaciones sindicales complejas, que suelen recibir el nombre de "federaciones" de sector. A su vez, esas federaciones se agrupan en grandes organizaciones, generalmente denominadas "confederaciones", que tienen pues, un ámbito de actuación intersectorial y nacional.

#### 3.3. NORMATIVA INTERNACIONAL SOBRE LIBERTAD SINDICAL.

Los grandes textos internacionales vienen a reconocer a "toda persona" el derecho a "fundar sindicatos", así como el derecho a "sindicarse" o a "afiliarse" a los mismos para la defensa de "sus intereses".

#### 3.4. NORMATIVA ESPAÑOLA. ÁMBITO SUBJETIVO Y OBJETIVO.

La CE dedica directamente 2 artículos a los sindicatos y a la libertad sindical. "Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones de empresarios contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su

creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.

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

#### *Ámbito subjetivo.*

La LOLS resulta aplicable exclusivamente a los sindicatos de trabajadores, la LOLS excluye de su ámbito a una serie de personas: a los miembros de las Fuerzas armadas y de los Institutos Armados de carácter militar; quedan excluidos del ámbito de la LOLS los Jueces, Magistrados y Fiscales en activo (en todo caso se les reconoce el derecho a constituir libremente asociaciones profesionales. La LOLS tampoco es aplicable a las asociaciones de empresarios. Los trabajadores autónomos o por cuenta propia sin empleados a su servicio, trabajadores en paro y trabajadores jubilados no pueden fundar sindicatos exclusivos para la defensa de sus intereses “singulares”.

#### *Ámbito objetivo.*

En cuanto al objeto o finalidad de los sindicatos, la LOLS se limita a referirse a “la promoción y la defensa de sus intereses económicos y sociales”.

### 3.5. LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL (POSITIVA); CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO, DEPÓSITO DE ESTATUTOS, DERECHO DE AFILIACIÓN.

Del mismo contenido de las normas internacionales y de la propia CE se desprende que la libertad sindical ofrece 2 aspectos o perspectivas principales: en cuanto libertad individual de los trabajadores (para fundar sindicatos y afiliarse o no a ellos) y en cuanto libertad colectiva del sindicato como tal (para organizarse internamente y para realizar actividad sindical externa, es decir, frente a terceros).

#### 3.5.1. *Constitución del sindicato.*

La constitución de los sindicatos propiamente dicha se realiza, sin autorización previa por parte de ninguna autoridad pública, mediante la conclusión de un acuerdo de asociación entre 2 o más trabajadores, que en la práctica se traducirá en la redacción de unos estatutos y en la suscripción de un acta fundacional.

#### 3.5.2. *Depósito de estatutos.*

La LOLS regula el depósito de los estatutos, exigiendo que tengan un cierto contenido mínimo, es decir, que se regulen las siguientes cuestiones:

- Denominación del sindicato, que no debe prestarse a confusión con otro ya registrado.
- Su domicilio y ámbito (funcional y territorial) de actuación.
- Sus órganos de representación, gobierno y administración (es decir, lo que se suele denominar asamblea de afiliados, comité ejecutivo y secretariado) el funcionamiento de los mismos y sus sistema de elección ajustado “a principios democráticos”.
- Los requisitos y procedimientos de adquisición y pérdida de la condición de socios.
- El régimen de modificación de los estatutos y de fusión y disolución del sindicato.
- Y el régimen económico de la organización y, concretamente, sus recursos económicos y los medios a disposición de los afiliados para conocer la situación económica de aquella.

El depósito de los estatutos sindicales debe realizarse en oficinas públicas, ubicadas normalmente en los servicios de mediación, conciliación y arbitraje del MTAS o de las administraciones autonómicas con competencias transferidas. La correspondiente oficina debe en el plazo de 10 días aceptar el depósito o rechazarlo si observa "carencia de alguno de los requisitos mínimos". En caso de que se deniegue el depósito, tal resolución administrativa puede ser impugnada ante los tribunales laborales mediante un proceso especial. Admitido el depósito se dará publicidad al mismo en el Boletín Oficial correspondiente. Los estatutos mismos no se publican, pero quedan a disposición del examen de "cualquier persona"; la oficina, además, debe proporcionar copia "a quien así lo solicite". Transcurridos 20 días desde la aceptación del depósito, el sindicato adquiere personalidad jurídica y plena capacidad de obrar. Si la autoridad pública o cualquier persona que tenga un "interés directo, personal y legítimo" estiman que los estatutos no son "conformes a derecho", pueden iniciar un proceso especial de impugnación de los estatutos ante los tribunales laborales.

### 3.5.3. *Derecho de afiliación.*

Los trabajadores no sólo tienen derecho a fundar sindicatos, sino a afiliarse al de su elección con la única condición de observar sus estatutos.

### 3.6. LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL (NEGATIVA): LAS LLAMADAS "CLÁUSULAS DE SEGURIDAD SINDICAL". EN CONCRETO, DESCUENTO DE CUOTAS SINDICALES Y CANON DE NEGOCIACIÓN.

"Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación". (Declaración Universal de Dchos. Humanos).

El descuento de **cuotas sindicales**. Se prevé que el empresario proceda "al descuento de la cuota sindical sobre los salarios", con la única condición de que el afiliado preste su conformidad. Se trata de una obligación legalmente impuesta, que toda empresa debe atender simplemente ante la "solicitud del sindicato", sin que, por tanto, se requiera que el empleador se obligue a ello por convenio.

El descuento de **canon de negociación**. Se parte de la premisa de que, puesto que el convenio se aplica a todos los trabajadores, todos ellos deben contribuir a los gastos ocasionados por su negociación. Se prevé la posibilidad de que en convenio colectivo se pacte la contribución de todos los trabajadores a dichos gastos, a favor de "los sindicatos representados en la comisión negociadora", con el requisito de que se exprese por escrito la voluntad del trabajador.

### 3.7. LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA: ORGANIZACIÓN DEL SINDICATO.

La LOLS reconoce ciertos derechos a las organizaciones sindicales que se refieren a su capacidad para organizarse interna y externamente.

- a) Derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.
- b) Derecho a constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como a afiliarse y retirarse de las mismas.
- c) Derecho a no ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

### 3.8. LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA: ACTIVIDAD SINDICAL.

#### 3.8.1. *La actividad sindical como contenido de la libertad sindical.*

El ordenamiento jurídico contempla también derechos colectivos de los sindicatos frente a terceros, que constituyen la actividad sindical externa. De este modo la libertad sindical comprende no solamente las libertades individuales para constituir sindicatos y afiliarse o no a los mismos, y la libertad colectiva para organizarse libremente, sino asimismo la libertad para desarrollar actividad sindical.

### 3.8.2. *Los distintos tipos de sindicatos conforme a la LOLS.*

#### A. Sindicatos más representativos.

Sindicatos más representativos a nivel estatal lo son los que "acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito, del 10 % o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas. La conclusión es que sindicatos más representativos propiamente dichos solamente pueden serlo las grandes confederaciones sindicales.

De otro lado, son sindicatos más representativos por irradiación o afiliación los entes sindicales "afiliados, federados o confederados" a un sindicato más representativo estatal, es decir, a una confederación sindical más representativa. Así, todas las federaciones del sector o todos los sindicatos locales o provinciales resultan, en su ámbito específico, igualmente más representativos aunque carezcan en la práctica de representatividad real, aunque no hayan alcanzado el 10 % de los representantes en su propio ámbito funcional y territorial específico.

En cuanto a los sindicatos más representativos de CC.AA., lo son los que en una determinada CC.AA. hayan obtenido al menos el 15 % de los representantes de personal. Al igual que en el caso anterior, esa audiencia ha de alcanzarse en el conjunto de los sectores de actividad, por lo que igualmente sólo podrán serlo organizaciones sindicales complejas, de tipo confederal.

Pero, además, en este caso ese porcentaje debe suponer, en términos absolutos, un mínimo de 1500 representantes. Y sobre todo, debe de tratarse de una organización sindical que no esté federada o confederada, a su vez, "con organizaciones sindicales de ámbito estatal". Es decir, debe tratarse de una organización sindical que limite su actuación al ámbito de esa CC.AA., que no esté integrada en una organización más amplia.

#### B. Sindicatos suficientemente representativos.

Tienen esta condición los sindicatos que, no siendo más representativos, alcancen un 10 % al menos de representatividad "en un ámbito territorial y funcional específico".

Por tanto, puede haber tantos sindicatos suficientemente representativos como combinaciones posibles de los ámbitos funcional y territorial.

Pero es importante señalar que en estos casos no se produce irradiación de representatividad; es decir, aunque una federación sea representativa en el ámbito del sector comercio en todo el Estado, ello no supone que un sindicato provincial federado a ella lo sea en su propio ámbito provincial.

#### C. Sindicatos con presencia en un órgano de representación del personal.

La LOLS otorga ciertas funciones a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y "de los que tengan representación" entre los delegados de personal, comités de empresa o juntas de personal.

No se trata, pues, de sindicatos suficientemente representativos en ese ámbito concreto, puesto que se exige mucho menos que tener el 10 % de representatividad: se exige tener "representación", bastando con un único representante.

#### D. Sindicatos implantados.

"Si cuando un sindicato reúne los requisitos de representatividad necesarios en el ámbito de que se trate, es evidente que posee implantación suficiente, lo contrario no es exacto". Es decir, que un sindicato representativo goza de implantación, pero igualmente un sindicato, pese a no ser representativo en términos electorales, puede gozar de suficiente o notoria implantación.

El concepto de implantación carece de definición legal.

Al resto de los sindicatos, que no alcancen la condición ni de más representativos, ni de suficientemente representativos, ni de implantados, podemos denominarlos "minoritarios". O, sin más, sindicatos legalmente constituidos.

### 3.8.3 *Derechos reconocidos a todos los sindicatos.*

Toda organización sindical tiene reconocido el derecho "al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella", actividad que comprenderá "en todo caso"

1. El derecho a la negociación colectiva.  
Todos los sindicatos tienen derecho a la negociación colectiva, pero a la negociación colectiva extraestatutaria, estando reservada la negociación de convenios estatutarios exclusivamente a los sindicatos más representativos y suficientemente representativos.
2. El ejercicio del derecho de huelga.  
La normativa que regula el derecho de huelga se limita a establecer que la huelga puede ser declarada por "los trabajadores, a través de sus representantes", representantes lo son también las organizaciones sindicales, pero al menos con implantación en el ámbito del conflicto.
3. El planteamiento de conflictos individuales y colectivos.
  - Todo sindicato puede plantear conflictos individuales cuando el conflicto afecte a un derecho subjetivo o un interés legítimo del propio sindicato como tal, ante los correspondientes tribunales.
  - Un sindicato no puede plantear conflictos individuales cuando el derecho o interés en juego sea del trabajador, pudiendo solamente actuar en nombre de sus afiliados cuando cuente con autorización de los mismos, autorización que se presume concedida salvo declaración en contrario del afectado.
  - Todo sindicato puede plantear un conflicto colectivo con el único requisito de que su ámbito sea igual o superior al del conflicto, sin exigencia alguna de representatividad, aunque jurisprudencialmente se exige implantación para reconocer al sindicato legitimación activa.
4. La presentación de candidaturas para la elección de representantes del personal.  
Todo sindicato puede presentar candidaturas en las elecciones a representantes unitarios.

### 3.8.4. *Derechos reconocidos, en principio, solamente a algunos sindicatos.*

La LOLS reconoció otros derechos adicionales solamente a ciertos sindicatos: a los más representativos y a los suficientemente representativos. Y, más aún, ciertos de esos derechos parecía quedar reservados en monopolio a los sindicatos más representativos. La igualdad de trato no significa necesariamente una discriminación, siempre que el trato desigual: tenga una justificación razonable y adecuada y se base en parámetros objetivos de diferenciación. En concreto los derechos adicionales a los que se refiere la LOLS son los siguientes:

- a) Representación ante Administraciones u organismos públicos que la tengan prevista.
- b) Negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Participación, mediante consulta o negociación, en la determinación de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos.
- d) Participar en sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.
- e) Promover elecciones a representantes del personal laboral o del personal funcionario.
- f) Uso de inmuebles públicos.
- g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

### 3.9. TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL.

El principal medio de tutela contemplado por nuestro ordenamiento, es la declaración de **nulidad** de las conductas antisindicales. Los actos antisindicales pueden producirse no sólo en relación con el empleo y las condiciones de trabajo. La libertad sindical puede quedar lesionada por las propias leyes, por decisiones de las Administraciones públicas, por decisiones del empresario no relacionadas con el empleo, o incluso, por el mismo sindicato.

Otro medio de tutela, en este caso exclusivamente frente al empleador, son las **sanciones administrativas** que puede imponer la Autoridad laboral conforme a la LISOS.

El CP castiga como autores de un **delito** a "los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga"

Los anteriores medios de tutela podrían resultar inoperantes en gran medida si no se solucionara el problema de la prueba del carácter antisindical de determinadas conductas. En caso de conductas discriminatorias por antisindicales, el demandante debe probar que existen indicios de que la conducta del demandado puede ser antisindical, al menos debe probar que existe un "clima antisindical".

### 3.10. CAPACIDAD PROCESAL DE LOS SINDICATOS.

Caben estas situaciones:

- Que el lesionado sea el sindicato como tal en sus derechos colectivos: ese sindicato podrá recabar judicialmente la tutela de su derecho.
- Que el lesionado sea un trabajador afiliado a un sindicato: solamente él podrá iniciar el proceso y continuarlo o no, mientras que su sindicato o uno más representativo podrán coadyuvar en la marcha del proceso. Aunque igualmente podrá hincar el proceso el sindicato al que esté afiliado el trabajador, con autorización expresa o tácita del mismo.
- Que el lesionado sea un trabajador no afiliado: solamente él podrá recurrir y continuar el proceso, mientras que un sindicato más representativo únicamente podrá coadyuvar.
- Cuando el lesionado es un grupo no determinado y no individualizable de trabajadores, que se identifica con datos objetivos, colectivo que es sujeto pasivo de una presunta conducta discriminatoria, la legitimación activa del sindicato es indiscutible.

### 3.11. RESPONSABILIDAD DE LOS SINDICATOS.

Como sujetos con personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, los sindicatos pueden incurrir en responsabilidades de todo tipo: civil, administrativa o penal.

1. El sindicato es responsable de sus propios actos.
2. Es igualmente responsable por los actos de sus afiliados pero ello únicamente:
  - Cuando el afiliado actúe en el ejercicio regular de sus funciones representativas, lo que supone que tenga poder para actuar, otorgado por el sindicato, y que lo haga dentro de los límites de ese poder.
  - Cuando se pruebe que actuaba por cuenta del sindicato, es decir, siguiendo instrucciones de los órganos competentes del mismo.

3. En el caso de organizaciones complejas responderán de los actos de las organizaciones inferiores a ellas afiliadas, en los términos antes señalados.
4. En el caso de las secciones sindicales, podrá haber responsabilidad del sindicato al que pertenecen esas secciones, desde la consideración de los integrantes de la sección como afiliados al sindicato y en la medida en que se demuestre que actuaron por cuenta del sindicato.
5. El alcance de la responsabilidad sindical queda limitado en la medida en que "las cuotas sindicales no podrán ser objeto del embargo".

### 3.12. LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES.

Las organizaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses propios de los empresarios, su constitución y su actividad son libres dentro del respeto a la CE y a las leyes, y su estructura interna y funcionamiento deben ser democráticos.

1. El asociacionismo empresarial encuentra su acomodo en la genérica libertad de asociación. Por ello, quedan excluidas del ámbito de aplicación de la LOLS y su constitución, depósito de estatutos y adquisición de personalidad jurídica están, pues, regulados por la antigua LAS. Si que les resulta aplicables, al igual que a los sindicatos, lo dispuesto por la LPL en cuanto a impugnación de los acuerdos de las oficinas de depósito de estatutos que rechacen el depósito efectuado y en cuanto a la impugnación por vía judicial de los estatutos.
2. La exclusión de la LOLS supone que ciertos derechos reconocidos a los sindicatos no les corresponden, lo cual es lógico dada la naturaleza de los mismos. Pero otros derechos les vienen igualmente reconocidos por las normas correspondientes: así el derecho a negociar convenios colectivos estatutarios, a la participación institucional en organismos públicos, a plantear conflictos colectivos, o al uso de inmuebles públicos.
3. Su estructura es semejante a la de los sindicatos de trabajadores y viene constituida por asociaciones empresariales de primer grado, de 2º grado y de 3º grado. La única diferencia consiste en que es frecuente que en las estructuras de segundo o incluso de tercer grado se admita la afiliación no solamente de asociaciones provinciales sino de empresas concretas.
4. Su organización interna y su funcionamiento deben ser democráticos. Parece admisible que no todas las empresas tengan el mismo peso en los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales, sino que pueda conceder mayor representación a algunas empresas en función de criterios objetivos.
5. En orden a la participación institucional en organismos públicos estatales o de CC.AA. la DA 6ª del ET configura el concepto de asociaciones empresariales más representativas estatales o de CC.AA.  
Son asociaciones empresariales más representativas estatales las que en ese ámbito cuentan con el 10 % o más del total de las empresas, siempre que éstas den empleo al 10 % o más de los trabajadores.  
Son asociaciones empresariales más representativas de CC.AA. las que en ese ámbito cuentan con el 15 % o más de empresas, si estas emplean al 15 % o más de trabajadores en el ámbito de una determinada comunidad y si tales asociaciones no están integradas en una asociación empresarial estatal, es decir, si limitan su ámbito de actuación a una comunidad determinada.

