

Introducció al dret col·lectiu del treball

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

PID_00156249



Universitat Oberta
de Catalunya

www.uoc.edu

Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. La llibertat sindical	7
1.1. Definició de la llibertat sindical	8
1.2. Manifestacions de la llibertat sindical	9
1.2.1. Llibertat sindical individual	10
1.2.2. Llibertat sindical col·lectiva o autonomia sindical	17
2. Les associacions empresarials	23
2.1. Règim jurídic de les associacions empresarials	23
2.2. Funcions i representativitat de les associacions empresarials	24
2.2.1. Associacions empresarials més representatives de l'Estat (disp. addic. 6 ET)	24
2.2.2. Associacions empresarials més representatives de la comunitat autònoma	25
2.2.3. Associacions empresarials suficientment representatives	25
3. La representació dels treballadors en l'empresa	26
3.1. La representació unitària	26
3.1.1. Els delegats de personal, el comitè d'empresa i el comitè intercentres	27
3.1.2. El procediment electoral	30
3.1.3. Competències dels representants unitaris	32
3.1.4. Obligacions dels representants unitaris	35
3.1.5. Garanties dels representants unitaris	36
3.2. La representació sindical en l'empresa	38
3.2.1. La secció sindical	39
3.2.3. Els delegats sindicals	41
3.3. El dret de reunió dels treballadors: l'assemblea de treballadors	42
3.4. El comitè d'empresa europeu	43
3.5. Altres canals de representació dels treballadors	46
3.5.1. Participació dels treballadors en la prevenció de riscos laborals	46
3.5.2. La implicació dels treballadors en la societat anònima europea	47
4. El conflicte col·lectiu	49

4.1.	El conflicte col·lectiu: definició i tipologia	49
4.1.1.	Conflicte col·lectiu / conflicte individual	49
4.1.2.	Conflicte jurídic o d'aplicació / conflicte econòmic o d'interessos	50
4.2.	Procediments de solució de conflictes	50
4.2.1.	Procediment judicial de solució de conflictes col·lectius	51
4.2.2.	Procediments extrajudicials de solució de conflictes col·lectius	53
5.	La vaga	57
5.1.	Definició	57
5.2.	Evolució històrica	58
5.3.	Règim jurídic del dret de vaga	59
5.3.1.	Caracterització del dret de vaga	60
5.3.2.	Tramitació del dret de vaga: elements formals	63
5.3.3.	Il·licitud de la vaga	70
5.3.4.	Finalització de la vaga	74
5.3.5.	Efectes de la vaga legal sobre la relació laboral del vaguista	75
6.	El tancament patronal	78
6.1.	Definició	78
6.2.	Circumstàncies justificatives del tancament patronal	78
6.3.	Tramitació del tancament patronal: elements formals	79
6.4.	Acabament del tancament patronal	79
6.5.	Efectes del tancament patronal	80
Resum		81
Exercicis d'autoavaluació		83
Solucionari		85
Abreviatures		86
Bibliografia		87

Introducció

L'aparició històrica de coalicions de treballadors és una conseqüència de la desigualtat intrínseca de tot contracte de treball. L'associacionisme obrer ha estat durant molt de temps una pràctica perseguida pel fet de ser contrària als postulats constitucionals vuitcentistes.

La confrontació entre treballadors i empresaris entorn de les condicions laborals i l'interès col·lectiu i la necessitat d'articular mecanismes que permetin assolir solucions pacífiques són una constant en la història de qualsevol país industrialitzat. I el reconeixement constitucional de la llibertat sindical i del dret de vaga és la culminació d'un llarg procés reivindicatiu.

El dret col·lectiu del treball, o també denominat dret sindical, està referit a la regulació de les relacions col·lectives del treball i, més concretament, a les qüestions vinculades a la creació, l'organització i el funcionament dels sindicats, associacions patronals i altres subjectes col·lectius, i a la interacció d'aquestes dins i fora de l'empresa.

És important advertir que el dret col·lectiu del treball és una part del dret del treball, amb un important rerefons social i polític, cosa que li confereix substantivitat pròpia i li permet gaudir d'una certa autonomia dins l'ordenament jurídic laboral.

Aquest mòdul recull l'estudi de la llibertat sindical, tant en la seva manifestació individual de fundar i afiliar-se a un sindicat, com col·lectiva. També s'hi analitzen el règim jurídic de les associacions empresarials i les diverses vies de participació dels treballadors en l'empresa. La confrontació, per mitjà dels diversos tipus de conflicte col·lectiu, la vaga o el tancament patronal i els instruments per a resoldre'ls també són objecte d'anàlisi.

Objectius

Aquest mòdul pretén descriure sistemàticament i amb claredat els aspectes essencials de les institucions jurídiques del dret col·lectiu del treball. L'aspiració principal és facilitar una primera aproximació a aquest àmbit de l'ordenament jurídic. Per a això, es pretén oferir a l'estudiant les eines i els suports suficients que li permetin la familiarització amb els paràmetres conceptuals i la terminologia que li són propis, i, en definitiva, l'adquisició d'una base de coneixement general i sòlida.

En síntesi, els objectius que es persegueixen són dos:

1. Adquirir una intel·ligència del dret col·lectiu del treball suficient perquè l'estudiant pugui identificar les institucions jurídiques fonamentals que el conformen, per tal que sigui capaç de conèixer i comprendre:
 - la importància històrica de l'associació obrera com a remei a la qüestió social;
 - el sentit constitucional del dret a la llibertat sindical i la rellevància que per a la seva comprensió té la llibertat sindical individual en la seva manifestació positiva i negativa, i la llibertat sindical col·lectiva;
 - el concepte legal de sindicat, la funció que té assignada i els efectes jurídics que es deriven de la seva representativitat;
 - la configuració legal de les associacions empresarials;
 - les diverses vies de representació dels interessos del personal i dels sindicats a l'empresa;
 - la diferenciació conceptual entre el conflicte col·lectiu d'interessos i el jurídic, i els diversos canals habilitats per a la seva solució pacífica;
 - el sentit constitucional de la vaga i el tancament patronal com a instruments no pacífics de confrontació entre treballadors i empresaris.
2. Que aquests coneixements actuïn com una plataforma que fonamenti un estudi de la matèria amb més profunditat.

1. La llibertat sindical

El dret del treball és una branca de l'ordenament jurídic el principal objectiu de la qual és regular la relació de treball.

En la revolució industrial, les normes del dret comú, inspirat pels principis liberals d'autonomia de la voluntat i de la no-intervenció legislativa, van abocar la gran massa de treballadors a una situació miserable. Especialment, per la intrínseca desigualtat de les parts que negocien un contracte de treball.

En aquest escenari, davant la debilitat del treballador individual davant el poder de l'empresari, l'associacionisme obrer, per mitjà de la força i de l'organització, apareix creant una força col·lectiva oposada a fi d'establir un equilibri de posicions per a millorar les condicions de treball dels assalariats.

Aquesta força col·lectiva, en un primer estadi, es corporitza en coalicions de caràcter esporàdic, societats de socors mutus i de resistència i, més tard, en sindicats pròpiament dits (Sala Franco i Albiol Montesinos, 2000, pàg. 47).

Tanmateix, des d'un primer moment, l'acció col·lectiva entra frontalment en conflicte amb els postulats liberals i desemboca en la seva prohibició i tipificació penal.

Un bon exemple es pot trobar en la coneguda Llei Le Chapelier (1791), ja que, amb la seva promulgació es prohibeixen les associacions professionals (el Decret d'Allarde, de 1791, ja havia suprimit anteriorment els gremis).

En un primer estadi, és qualificada com una activitat subversiva, i és per tant il·lícita, ja que, entre altres raons, altera les regles del mercat en fixar d'una manera fictícia el preu de les coses.

"Se necesita una media docena de cardadores de lana para dar trabajo a un millar de hilanderos y tejedores. Al asociarse para no admitir aprendices, no solamente pueden monopolizar el trabajo, sino también reducir a la esclavitud en toda la manufactura y, así, elevar el precio de su trabajo muy por encima de lo que se merece la naturaleza del mismo."

Adam Smith (1776). *La riqueza de las naciones* (llibre I, capítol X, part II).

No obstant això, amb el pas del temps, l'increment de la pressió social (i la necessitat de trobar mètodes que possibilitin el govern del conflicte col·lectiu) força l'Estat a suavitzar la seva actitud davant aquest fenomen: de primer, tolerant-lo i, posteriorment, reconeixent jurídicament el dret a la llibertat sindical i, en particular, a la negociació col·lectiva, com a expressió privilegiada de l'autonomia col·lectiva.

Moviment sindical als EUA

La primera reunió entre representants dels treballadors i patrons de què hi ha proves documentals va ser per a tractar les peticions laborals i es va celebrar entre els sabaters de Filadèlfia i els seus patrons el 1799.

Llibertat d'associació

Es consagra per primera vegada a Espanya en la Constitució de 1876. La Llei d'associacions de 1887 va incloure les associacions professionals en el seu àmbit d'aplicació.

De tota manera, convé advertir que, encara que aquestes fases se succeeixen d'una manera ordenada en la major part de països europeus, es donen certes discrepàncies cronològiques en funció del moment en què fa eclosió la revolució industrial i dels diferents nivells de refracció dels règims polítics en el moviment obrer.

En el document fundacional de l'OIT, part XIII del Tractat de Versalles de 1919, s'afirma el principi de la llibertat d'associació sindical (secció primera).

En l'actualitat, la CE reconeix l'Estat social i democràtic de dret (art. 1 CE) i assigna als sindicats de treballadors i empresaris el paper de contribuir a la promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis (art. 7 CE).

Paral·lelament, es reconeix als treballadors un conjunt de drets de caràcter col·lectiu: dret a sindicar-se lliurement (art. 7 i 28.1 CE), dret a la negociació col·lectiva (art. 37.1 CE) i dret de vaga (art. 28.2 CE).

Aquests drets, en essència, responen a una lògica de defensa davant l'explotació econòmica i han inspirat i disciplinat el dret del treball (Rodríguez-Piñero, 2003).

Des d'una perspectiva doctrinal, s'entén que es tracta de drets laborals **específics** (Palomeque López, 1991), ja que només els poden exercir treballadors com a tals treballadors. A més, són drets que tenen com a especial condicionament que només s'expliquen i es poden exercir en el marc d'una relació laboral (Sagardoy Bengoechea, 2005).

La CE també reconeix una sèrie de drets fonamentals que, encara que no tenen una dimensió estrictament laboral (específics), tenen una incidència notable en l'àmbit laboral. L'expressió "drets laborals **inespecífics**" s'empra precisament per a referir-se als atribuïts amb caràcter general als ciutadans que, alhora, són treballadors; per la qual cosa es converteixen en veritables drets laborals per raó del subjecte i de la naturalesa de la relació jurídica en la qual es fan valer. O, dit d'una altra manera, són drets del ciutadà-treballador que exerceix com a treballador-ciutadà (Palomeque López, 1991), és a dir, drets de la persona, que estan impregnats per la relació laboral (Sagardoy Bengoechea, 2005).

1.1. Definició de la llibertat sindical

La llibertat sindical, juntament amb el dret de vaga, són els únics drets "específicament" laborals compresos en la secció 1a. del capítol II, títol I CE.

El desplegament legislatiu de l'article 28.1 CE s'ha canalitzat per mitjà de la LO 11/1985, 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS).

A **escala internacional**, la llibertat sindical està reconeguda en els principals tractats de drets humans:

- Art. 23.4 de la Declaració universal de drets humans (1948)
- Art. 8.1.a) del Pacte internacional de drets econòmics, socials i culturals (1966)
- Art. 22.1 del Pacte internacional de drets civils i polítics (1966)
- Art. 2 del Conveni núm. 87 OIT (1948) i Conveni núm. 98 OIT (1949)
- Part I.5 de la Carta social europea (1961)
- Art. 11.1 del Conveni europeu per a la protecció dels drets humans i les llibertats fonamentals (1950)
- Art. 11.1r. i 2a. de la Carta comunitària dels drets socials fonamentals dels treballadors (1989)
- Art. 12.1 de la Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (2000)

Llibertat sindical i Segona República Espanyola

El dret de sindicació lliure no es reconeix a Espanya fins a la Constitució de la Segona República (1931), desplaçat posteriorment per la Llei d'associacions professionals (1932).

Llibertat sindical i franquisme

Durant el franquisme, se suprimeixen les llibertats públiques i, entre aquestes, la llibertat sindical. Durant aquest període, es prohibeixen els sindicats de classe, i el règim sindical és únic, obligatori i mixt (el "sindicat vertical" on s'hi enquadren tant els "productors" com els empresaris, i estava inspirat en la doctrina feixista italiana de l'època). No obstant això, a finals dels anys cinquanta, es comença a produir una reconstrucció gradual de les relacions industrials.

Llibertat sindical i tractats internacionals

La llibertat sindical està reconeguda en els principals tractats de drets humans.

Comitè de Llibertat Sindical (OIT)

És una institució dependent del Consell d'Administració de l'OIT, encarregada d'examinar les queixes en relació amb els convenis núm. 87 i 98 OIT.

Segons l'article 28.1 CE, el dret a la llibertat sindical comprèn, d'una banda, la possibilitat de sindicarse lliurement i, de l'altra, la llibertat per a fundar sindicats. A més, comprèn el dret que els sindicats facin les funcions que se n'espera, d'acord amb el caràcter democràtic de l'Estat; fet que suposa el dret a dur a terme una lliure acció sindical, comprensiva de tots els mitjans lícits i sense ingerències indegudes de tercers (STC 168/2006 i 4/1983).

D'aquesta manera, la llibertat sindical està integrada pels *drets d'activitat* i els *mitjans d'acció* que, pel fet de contribuir de manera primordial que el sindicat pugui exercir les funcions a què és cridat per l'article 7 CE, constitueixen el nucli mínim i indispensable de la llibertat sindical (STC 11/1981).

Inclosos en aquests *drets d'activitat i mitjans d'acció* estan (STC 4/1983, 98/1985 i 281/2005):

- la negociació col·lectiva;
- la vaga i el plantejament de conflictes individuals i col·lectius;
- qualsevol forma lícita d'actuació que els sindicats consideren adequada per al compliment de les finalitats a les quals estan constitucionalment cridats, com la llibertat d'expressió i la llibertat d'informació.

De tota manera, convé advertir que els sindicats no són les úniques institucions que poden representar els treballadors i promoure i defensar els seus interessos econòmics i socials. Concretament, en l'ordenament jurídic espanyol hi ha altres subjectes, de creació legal o convencional, com, per exemple, els comitès d'empresa, els delegats de personal o les juntes de personal, que poden dur a terme aquestes activitats.

I per a això disposen de mitjans d'acció i amb drets constitucionals i legals, com el dret de vaga (art. 28.2 CE), la negociació col·lectiva (art. 37.1 CE) o l'adopció de mesures de conflicte col·lectiu (art. 37.2 CE), que el text constitucional no reserva en exclusiva als sindicats (STC 134/1994).

1.2. Manifestacions de la llibertat sindical

La llibertat sindical és un concepte ambivalent, ja que es predica tant dels treballadors individualment considerats com dels sindicats ja constituïts. En el primer cas, es parla de **llibertat sindical individual**; en el segon, de **llibertat sindical col·lectiva** o **autonomia sindical**.

1.2.1. Llibertat sindical individual

La llibertat sindical individual es concreta en les manifestacions següents:

- **llibertat sindical positiva**, que consisteix en la llibertat per a constituir un sindicat (**llibertat de constitució**) i per a afiliar-se a un de ja constituït (**llibertat d'afiliació**);
- **llibertat sindical negativa** per a no sindicat-se o per a abandonar el sindicat al qual s'estava afiliat.

Fundació d'un sindicat (llibertat de constitució)

Segons l'article 2.1.a) LOLS, la llibertat sindical comprèn el dret a fundar sindicats sense autorització prèvia, i el dret a suspendre'ls o a extingir-los per procediments democràtics.

El sindicat és una organització permanent de treballadors assalariats per a la representació i defensa dels seus interessos de classe, econòmics i socials, davant l'empresari i la seva organització.

Titularitat de la llibertat sindical

Es tracta d'un dret atribuït a tots els *treballadors* (art. 1.1 LOLS, amb les excepcions que preveu l'art. 3.1 LOLS). S'ha d'entendre que el terme *treballadors* es refereix "tant als que siguin subjectes d'una relació laboral com als que ho siguin d'una relació de caràcter administratiu o estatutari al servei de les administracions públiques" (art. 1.2 LOLS).

Els "subjectes d'una relació laboral" són els treballadors assalariats per compte d'altri, tal com es preveu en l'article 1 ET.

Particularitats, limitacions i exclusions en la titularitat de la llibertat sindical

És important advertir que, encara que l'article 28.1 CE proclama que es tracta d'un dret la **titularitat** del qual el té "tothom", el cert és que també preveu la possibilitat que determinats col·lectius vegin limitat el seu exercici, o bé en quedin completament exclosos.

- Estan capacitats per a afiliar-se lliurement a un sindicat, però no a constituir-ne un que tingui per objecte la tutela dels seus interessos particulars (art. 3.1 de la LOLS): 1) els **treballadors per compte propi o autònoms no empresaris**, és a dir, que no tinguin treballadors al seu servei (STC 98/1995); 2) els **treballadors inactius** perquè estan en situació de desocupació atès que han cessat en la seva activitat laboral com a conseqüència de la seva incapacitat (treballadors impossibilitats) o perquè ja estan jubilats.

Fet que no impedeix que aquests col·lectius puguin defensar els seus interessos singulars mitjançant la constitució d'associacions (art. 3.1 LOLS i art. 22 CE).

- L'exercici del dret a la llibertat sindical dels **funcionaris** –excepte per a aquells als quals els està completament exclòs– també presenta "algunes particularitats" (art. 28.1 i 103.3 CE), sense que la llibertat de constitució o d'afiliació quedin afectades (STC 98/1985). Aquesta singularitat es pot apreciar en el fet que tenen unes instàncies específiques de participació (delegats de personal i juntes de personal), i un sistema de negociació col·lectiva propi (sotmès a un procediment de consulta o negociació).

La llibertat sindical dels **membres dels cossos i forces de seguretat que no tinguin caràcter militar** (cos nacional de policia, cossos de policia de les comunitats autònomes i cossos de policia dependents de les corporacions locals –art. 1.5 LOLS i art. 104.2 CE–) també presenta algunes "particularitats" (o limitacions). Segons la Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat, els membres de la policia nacional poden constituir organitzacions sindicals sempre que **a)** tinguin un àmbit territorial nacional; **b)** es limitin a la defensa dels seus interessos professionals; **c)** estiguin formades exclusivament per membres del cos nacional de policia; **d)** no es puguin federar o confederar amb altres organitzacions sindicals (limitacions que previsiblement són similars a les establertes per als cossos de policia autonòmics i locals).

Els **funcionaris de les forces armades i dels instituts armats de caràcter militar** (art. 28.1 CE i art. 1.3 LOLS) i els **funcionaris de les carreres judicial i fiscal** (art. 127.1 CE i art. 1.4 LOLS) queden exclosos de la titularitat de la llibertat sindical.

Tampoc no poden fundar sindicats els **empresaris**. En aquest sentit, les STC 52 i 75/1992 han manifestat que "les associacions empresarials no són, en tot cas, equiparables als sindicats de treballadors. Per més que la Constitució els atribueixi una rellevància anàloga a les unes i a les altres (art. 7), l'associacionisme empresarial no es troba tutelat pel dret específic reconegut en l'article 28.1 CE". Per tant, el règim jurídic de l'associacionisme empresarial no està regulat en la LOLS, sinó en la Llei 19/1977, d'1 d'abril, i el Reial decret 873/1977, de 22 d'abril.

- Pel que fa als **estrangers**, convé tenir en compte que l'article 11.1 de la LO 4/2000, 11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, els reconeix el "dret a sindicat-se lliurement o a afiliar-se a una organització professional" en les mateixes condicions que els treballadors espanyols, que podran exercir quan obtinguin l'autorització d'estada o residència a Espanya." I segons l'article 11.2, "quan estiguin autoritzats a treballar, podran exercir el dret de vaga".

Conveni núm. 87 OIT i els estrangers

Reconeix el dret a la llibertat sindical als treballadors "sense cap distinció", sense possibilitat de discriminació, per tant, per raó de la nacionalitat (art. 2).

No obstant això, la STC 236/2007 ha declarat la inconstitucionalitat de l'article 11.1 exclusivament respecte al "dret a sindicat-se lliurement". I respecte a l'article 11.2, la STC 259/2007 declara la nul·litat de l'incís "quan estiguin autoritzats a treballar" (vegeu també STC 260 i 261/2007).

La constitució d'un sindicat

La llibertat sindical comprèn el dret a fundar sindicats sense autorització prèvia (art. 2.1.a LOLS) ni ingerències empresarials (s'entén com a tal "fomentar la constitució de sindicats" –art. 13.2 LOLS–).

Assumint que la creació d'un sindicat és lliure "dins el respecte a la Constitució i la llei" (art. 7 CE) i que és una "associació de rellevància constitucional" (per totes, STC 3/1981), la LOLS exigeix el compliment de requisits addicionals per a la seva constitució (no previstos per a la resta d'associacions que no tenen aquesta consideració).

La fundació d'un sindicat requereix la **forma escrita** (l'art. 5 es refereix a l'"acta" de constitució del sindicat) i se n'han de redactar els estatuts. El **contingut mínim de les normes estatutàries** és previst en l'article 4.2 LOLS: denominació; domicili i àmbit territorial i funcional d'actuació del sindicat; òrgans de representació, govern i administració, i el seu funcionament i sistema d'elecció dels seus càrrecs; requisits i procediments per a l'adquisició i pèrdua de la condició d'afiliats, i també el règim de modificació d'estatuts, de fusió i dissolució del sindicat, i, finalment, el règim econòmic de l'organització.

Els estatuts del sindicat s'han de presentar en dipòsit a l'oficina pública establerta a aquest efecte (art. 4.1 LOLS), i aquesta els pot rebutjar si no es compleixen els requisits que exigeix l'article 4.2 LOLS; en aquest cas, ha d'instar els promotors per a la seva esmena (art. 4.3 LOLS). Si no hi ha defectes, o si n'hi ha i han estat esmenats, se n'ha de donar publicitat del dipòsit (art. 4.4 LOLS).

L'adquisició de personalitat jurídica plena del sindicat es produeix transcorreguts 20 dies hàbils des del dipòsit esmentat (art. 4.7 LOLS). És un aspecte especialment rellevant, ja que, des d'aquest instant, el sindicat no solament té plena capacitat d'obrar, sinó que, a més, pot ser declarat responsable pels "actes o acords adoptats pels seus òrgans estatutaris en l'esfera de les seves respectives competències" (art. 5.1 LOLS). No obstant això, no respon pels "actes individuals dels seus afiliats, llevat que es produeixin en l'exercici regular de les funcions representatives o es provi que els afiliats actuaven per compte del sindicat" (art. 5.2 LOLS).

Adquirida la personalitat jurídica, el sindicat està en disposició de rebre **suport econòmic** per part de l'Estat. Aquests ajuts poden revestir diverses fórmules:

- Subvencions públiques.
- En virtut de la Llei 4/1986, d'una banda, es va procedir al repartiment del patrimoni acumulat durant la dictadura per l'Organització Sindical Espanyola, amb una cessió d'ús entre les organitzacions sindicals i patronals preferentment "més representatives" (en relació amb aquest concepte, vegeu *infra*); i, d'altra banda, els béns confiscats als sindicats per mandat de la Llei de responsabilitats polítiques de 1939 es van restituir als seus legítims successors.
- L'article 5 LOLS estableix que les quotes sindicals no poden ser objecte d'embargament.
- Els sindicats es poden beneficiar de les exempcions i bonificacions fiscals que s'estableixin legalment (art. 5.4 LOLS).

Sindicats i pluralisme

La unitat sindical coactiva o autoritàriament imposada, tant si procedeix de l'Estat com d'un sindicat dominant, viola la facultat de crear sindicats en concurrència, que és essència de la llibertat sindical (Alonso Olea i Casas Baamonde, 2003).

Pacte internacional de drets civils i polítics (1966)

Art. 22.2: L'exercici de la llibertat sindical només pot estar subjecte a les restriccions que la llei prevegi que siguin necessàries en una societat democràtica, en interès de la seguretat nacional, de la seguretat pública o de l'ordre públic, o per a protegir la salut o la moral públiques, o els drets i les llibertats dels altres.

Ajuda financera

Els sindicats espanyols vàlidament constituïts són susceptibles de rebre suport econòmic per part dels poders públics.

Afiliació al sindicat (llibertat d'afiliació)

L'afiliació és l'exercici del treballador del seu dret a afiliar-se. És a dir, l'acte lliure en virtut del qual s'associa a un sindicat ja constituït, acceptant-ne els estatuts i integrant-se a la unitat, jurídica i moral, que constitueix l'associació sindical. Sense que la no-admissió d'un treballador perquè no pertany a l'àmbit territorial i/o professional del sindicat, o bé perquè està afiliat a un altre sindicat, s'hagi d'entendre com a contrari al dret d'afiliació (Alonso Olea i Cassas Baamonde, 2003).

L'article 2.1.b) LOLS reconeix "el dret del treballador a afiliar-se al sindicat de la seva elecció amb la sola condició d'observar-ne els estatuts o a separar-se del que estigui afiliat, i ningú no pot ser obligat a afiliar-se a un sindicat".

Paral·lelament, l'article 4.2.d) LOLS preveu el dret del sindicat a expulsar un afiliat, per la qual cosa té, consegüentment, un poder disciplinari sindical.

A Espanya, el nombre de treballadors afiliats a un sindicat és, com es pot apreciar en la taula annexa, relativament baix (segons les dades de 2008, un 17,4% del total). De fet, la taxa d'afiliació espanyola és la més baixa dels països desenvolupats, amb l'única excepció de França (Simón, 2003, pàg. 73).

Són diversos els motius que poden oferir una explicació a aquest fenomen (Simón, 2003, pàg. 70 i seg.):

- S'afirma que aquesta baixa taxa d'afiliació està possiblement molt relacionada amb el marc institucional que regula les relacions laborals en el mercat de treball espanyol i, molt particularment, amb el règim jurídic dels convenis col·lectius. Com es recordarà, a Espanya, els convenis col·lectius pactats segons el que preveu el títol III de l'ET tenen eficàcia general; és a dir, s'apliquen a tots els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació i no solament als representats pels signants, per tant, amb independència del seu estatus sindical. Des del punt de vista de l'afiliació, sembla clar que els treballadors no tenen incentius per a afiliar-se, ja que poden assumir els beneficis derivats de l'acció sindical sense necessitat d'assumir els costos que comporta aquesta (costos de l'afiliació –quota sindical–, costos derivats d'una possible estigmatització del treballador davant l'empresari, etc.).
- Un altre factor que possiblement també influeix negativament en l'afiliació és la percepció que tenen els treballadors sobre el grau d'eficàcia de l'acció sindical dels sindicats.
- I, finalment, un tercer possible factor que desincentiva l'afiliació és la inestabilitat en el mercat de treball (precarietat laboral).

Taula 1. Percentatge de treballadors ocupats afiliats a algun sindicat, 2008 (total, sexe, edat, nivell d'estudis i mida de l'empresa)

SEXE	%	EDAT	%	NIVELL D'ESTUDIS	%	MIDA DE L' EMPRESA	%
TOTAL		17,4%					
Homes	18,7	De 16 a 24 anys	7,3	Menys que primaris	12,9	Menys d'11 treballadors	6,8
Dones	15,8	De 25 a 29 anys	10,9	Primaris	14,8	D'11 a 50 treballadors	15,4
		De 30 a 44 anys	18,3	Secundaris	15,0	De 51 a 250 treballadors	21,8
		De 45 a 54 anys	21,9	Batxillerat	19,3	Més de 250 treballadors	29,0
		De 55 i més anys	21,3	Formació Professional	19,8		
				Universitaris	19,0		

Font: Enquesta de qualitat de vida en el treball, 2008 (taula 5.10)

Conveni núm. 87 OIT

Els treballadors tenen dret a afiliar-se als sindicats amb la sola condició d'observar-ne els estatuts (art. 2).

Afiliació a Espanya

El 17,4% dels treballadors a Espanya estan afiliats a un sindicat.

Taula 2. Percentatge de treballadors ocupats afiliats a algun sindicat, 2008 (secció d'activitat, ocupació i comunitat autònoma)

SECCIÓ D'ACTIVITAT	%	OCUPACIÓ	%	CA	%
Agricultura i pesca	12,4	Direcció de les empreses i de l'Adm. pública	7,9	Andalusia	17,2
Indústria	20,6	Tècnics i professionals científics i intel·lectuals	23,5	Aragó	19,8
Construcció	7,9	Tècnics i professionals de suport	12,6	Astúries	24,0
Comerç i reparacions	10,7	Empleats de tipus administratiu	23,6	Balears	16,1
Hostaleria	8,5	Treballadors de serveis de restauració, personals, protecció i venedors de comerç	15,9	Canàries	17,8
Transport, emmagatzemament i comunicacions	24,8	Treballadors qualificats en agricultura i pesca	19,0	Cantàbria	22,5
Intermediació financera	34,4	Artesans i treb. qualif. ind. manufac., constr. i mineria	13,3	Castella-la Manxa	19,8
Immobiliàries i lloguers. Serveis empresarials	10,9	Operadors d'instal·lacions i maquinària i muntadors	25,2	Castella i Lleó	23,4
Adm. pública. Defensa. Seg. Social. org. extrat.	31,2	Treballadors no qualificats	17,2	Catalunya	14,6
Educació	27,8			Com. Valenciana	16,9
Activ. sanitàries i veterinàries. Serveis socials	27,5			Extremadura	16,1
Altres activitats socials. Serveis personals	27,5			Galícia	19,7
Llars que ocupen personal domèstic	5,7			Madrid	14,7
				Múrcia	16,1
				Navarra	25,3
				País Basc	20,9
				La Rioja	20,7

Font: Enquesta de qualitat de vida en el treball, 2008 (taula 5.10)

La llibertat sindical individual d'afiliació es pot veure pertorbada per diversos factors, però, particularment, per actuacions empresarials, bé en el moment de la contractació, bé durant el transcurs de la relació laboral.

De tota manera, és important advertir que la vulneració de la llibertat sindical no solament pot derivar de la conducta empresarial, sinó que també la pot exercir un altre sindicat o el comitè d'empresa (STC 183/2007).

Són nombroses les normes que tracten de dissuadir aquest tipus de comportament.

Segons l'article 1.2 del Conveni núm. 98 OIT: "Els treballadors han de gaudir de la protecció adequada contra tot acte de discriminació que tendeixi a menyscabar la llibertat sindical en relació amb la seva ocupació. Aquesta protecció s'ha d'exercir especialment contra tot acte que tingui per objecte:

- a) subjectar l'ocupació d'un treballador a la condició que no s'afiliï a un sindicat o a la de deixar de ser membre d'un sindicat;
- b) acomiadar un treballador o perjudicar-lo de qualsevol altra manera, a causa de la seva afiliació sindical o de la seva participació en activitats sindicals fora de les hores de treball o, amb el consentiment de l'ocupador, durant les hores de treball".

Vegeu també l'article 14.1 del Conveni núm. 117 OIT.

Per la seva part, l'article 12 LOLS estableix que "són [nul·les] i sense efecte [...] les decisions unilaterals de l'empresari que continguin o suposin qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, siguin favorables o adverses, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals".

Vegeu també, en termes similars, els articles 17.1 i 4.2.c ET.

L'article 16.2 LISOS estableix que són infraccions molt greus "establir condicions, mitjançant la publicitat, difusió o per qualsevol altre mitjà, que constitueixin discriminacions favorables o adverses per a l'accés a l'ocupació per motius [...] d'afiliació sindical. I específicament per als supòsits d'empreses o grups d'empresa de dimensió comunitària" (art. 9.2 LISOS).

De tota manera, de la tutela de la llibertat sindical no es pot derivar una intangibilitat absoluta dels llocs de treball dels representants sindicals ni la consideració que tota conducta empresarial que perjudiqui les seves condicions laborals constitueixi una discriminació en l'ocupació per motius sindicals (STC 308/2000).

El reconeixement del dret a l'afiliació s'ha de complementar amb el dret de tot treballador afiliat a dur a terme l'**activitat sindical**, sense sofrir represàlies o discriminació per això ni a causa de l'afiliació a un sindicat (STC 111/2003), ni tampoc per participar en accions sindicals sense estar afiliat al sindicat (STC 90/1997), circumstància que implica una garantia d'indemnitat (STC 134/1994).

Exemple

L'extinció dels contractes d'auxiliars administratius, majoritàriament afiliats a un sindicat, no es pot justificar per causes econòmiques de reestructuració de plantilla (STC 48/2002). I una empresa incorre en conducta antisindical si incentiva baixes i prejubilacions entre els membres d'una candidatura electoral perquè aquesta no es presenti (STS 12 d'abril 2008), o bé dispensa un tracte salarial i professional diferent entre representants sindicals en funció del sindicat a què pertanyen (STC 74/1998).

L'afiliació confereix al treballador els drets següents (art. 8.1 LOLS):

- constituir seccions sindicals en l'empresa;
- fer reunions, amb la notificació prèvia a l'empresari;
- recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'empresa (vegeu, en aquest sentit, STC 201/1999);
- rebre informació del sindicat;
- en cas d'acomiadament i d'imposició de sancions, s'ha d'escoltar prèviament el delegat sindical (art. 10.3.3r. LOLS i art. 55.1 ET).

Libertat sindical negativa

La protecció de la llibertat de sindicació s'ha de fer tant davant els actes que **directament** atemptin contra aquesta per mitjà de coacció, mandat imperatiu o imposició d'obligació, com davant violacions **indirectes** que hi pot haver en els casos en què es produeix una pressió perquè els treballadors adoptin una actitud que, en néixer d'una pressió, deixa de ser lliure (STC 12/1983).

És per això que, en virtut de la **llibertat sindical negativa**, qualsevol pacte individual o col·lectiu que imposi com a condició per al naixement o el manteniment del contracte de treball la sindicació en general o un sindicat en particular s'ha de qualificar com a atemptatori per a la llibertat sindical (vulnera l'art. 28.1 CE, art. 2.1.b i 12 LOLS i 17 ET). És a dir, els treballadors són lliures

STC 17/2005

"La llibertat sindical garanteix, en el seu vessant individual, el dret del treballador a no sofrir conseqüències desfavorables en l'empresa per raó de la seva afiliació o activitat sindical. És per això que la llibertat d'afiliar-se a un sindicat i la llibertat de no afiliar-s'hi, i l'exercici de l'activitat inherent a l'actuació legítima sindical en l'àmbit de l'empresa, impliquen una "garantia d'indemnitat".

STC 12/1983

"El dret que reconeix l'article 28.1 CE és un dret de llibertat que es pot contemplar en sentit positiu, com a dret de creació de sindicats i d'afiliació a aquests, i en sentit negatiu, com a dret de romandre al marge de qualsevol organització sindical o de no sindicarse."

per a decidir que no volen afiliar-se a un sindicat, o bé que es volen separar del que estan afiliats, sense que se'n pugui derivar cap tipus de represàlia o discriminació per aquesta decisió.

Des de la perspectiva internacional, encara que es reconeix el dret a deixar d'estar afiliat, no hi ha un reconeixement exprés de la llibertat sindical negativa (el Conveni núm. 98 OIT silencia sobre això). De fet, es tendeix a limitar-la, ja que un posicionament sindical abstencionista per part del treballador és qualificat com a antisocial. Aquesta falta de reconeixement està lligada a la licitud o no de les conegudes com a *clàusules de seguretat sindical*, imposades a l'empresari per mitjà de la negociació col·lectiva i que pretenen obligar-lo a contractar només treballadors afiliats (i, consegüentment, obligar els treballadors a afiliar-se). N'hi ha de diversos tipus (Sala Franco i Albiol Montesinos, 2000, pàg. 68):

Closed shop: impedeix l'empresari contractar treballadors no afiliats al sindicat signant del conveni col·lectiu.

Union shop: llibertat de l'empresari per a contractar; encara que, transcorregut el període probatori, el treballador s'ha d'afiliar al sindicat signant del conveni col·lectiu.

Preferential hiring: donar ocupació als treballadors afiliats al sindicat signant del conveni col·lectiu.

Maintenance of membership: acomiadament de treballadors que abandonin el sindicat signant del conveni col·lectiu.

Percentage shop: obligació de tenir un percentatge determinat de la plantilla afiliada al sindicat signant.

Avantatges reservats: aplicació del conveni col·lectiu només als treballadors afiliats.

De tota manera, encara que no es pot establir cap tipus de monopoli sindical de l'ocupació que atempti contra el dret a la llibertat sindical, ni limitar el dret o facultat del treballador de no afiliar-se a un sindicat, o d'afiliar-se a un que no sigui el de la seva elecció, l'article 28.1 CE no impedeix mesures legals de foment de la sindicació (STC 12/1983 i 142/1993), o bé no impedeix que s'atribueixin uns drets als treballadors sindicats o que el contingut dels drets d'aquests sigui divers del d'aquells que no se sindiquin, sempre, és clar, que aquest tracte diferenciat estigui justificat (STC 68/1982).

Des d'aquesta perspectiva, la llibertat sindical no és incompatible:

1) Amb el fet que l'empresari, a petició del sindicat, descompti del salari del treballador afiliat, i amb la conformitat prèvia d'aquest, la quota sindical (art. 11.2 LOLS); ara bé, el descompte de les retribucions als treballadors després d'una vaga, sense tenir en compte la seva participació efectiva, sinó la informació sobre l'afiliació sindical (que l'empresa coneix a partir de la clau que consta en la nòmina per a descomptar la quota sindical) és una conducta que atempta contra els drets fonamentals (STC 11/1998).

2) Amb el fet que els convenis col·lectius estableixin clàusules perquè els treballadors inclosos en el seu àmbit d'aplicació financin els sindicats representats en les comissions negociadores (anomenada quota de solidaritat per negociació); de tota manera, s'exigeix que el treballador doni el seu consentiment per escrit (art. 11.1 LOLS). En aquest sentit, vegeu STC 98/1985.

1.2.2. Llibertat sindical col·lectiva o autonomia sindical

En el **vessant col·lectiu**, comprèn, com ja s'ha apuntat, el dret que els sindicats facin les funcions que se n'espera, d'acord amb el caràcter democràtic de l'estat. És a dir, suposa el dret a dur a terme una lliure acció sindical, comprensiva de tots els mitjans lícits i sense ingerències indegudes de tercers (STC 168/2006 i 4/1983).

La propaganda institucional dirigida a promoure la participació en les eleccions a òrgans de representació dels treballadors difícilment s'ha de considerar com una ingerència il·legítima i incompatible amb la CE (STC 208/1989).

D'aquesta manera, la llibertat sindical s'integra pels drets d'activitat i els mitjans d'acció que, pel fet de contribuir de manera primordial al fet que el sindicat pugui dur a terme les funcions per les quals és cridat, segons l'article 7 CE, constitueixen el nucli mínim i indispensable de la llibertat sindical (STC 11/1981).

Els sindicats tenen els drets següents:

1) Llibertat de reglamentació (art. 3 del Conveni núm. 87 OIT i art. 2.2.a LOLS), de manera que les autoritats públiques s'han d'"abstenir de tota intervenció que tendeixi a limitar aquest dret o entorpir-ne l'exercici legal".

2) Llibertat de representació (art. 3.1 i 2 del Conveni núm. 87 OIT i art. 2.1.c LOLS), consistent en el dret dels seus afiliats a elegir lliurement els seus representants dins de cada sindicat; elecció que, d'acord amb l'article 7 CE, s'ha d'efectuar de conformitat amb els principis democràtics (art. 4.2.c LOLS).

3) Llibertat de gestió (art. 3 del Conveni núm. 87 OIT, art. 2 del Conveni núm. 98 OIT i art. 2.2.a LOLS), respecte a l'organització de la seva administració interna i les seves activitats, i a la formulació del seu programa d'actuació.

Aquesta llibertat comporta la prohibició de tota ingerència tant de l'Estat com dels empresaris i/o organitzacions empresarials.

La LOLS, específicament (art. 13), estima que fomentar la constitució de sindicats dominats o controlats per un ocupador o una associació empresarial, o sostenir econòmicament sindicats amb el mateix propòsit de control, és una conducta lesiva de la llibertat sindical.

4) Dret a l'exercici de l'activitat sindical dins o fora de l'empresa (art. 2.2.d LOLS). Això implica el reconeixement del dret a la negociació col·lectiva (art. 37.1 CE), a la vaga (art. 28.2 CE), al conflicte individual i col·lectiu (art. 37.1 CE); del dret de representació i participació mitjançant la presentació de candidatures per a les eleccions de delegats de personal i comitè d'empreses, i del dret a fer reunions a les quals es presentin els afiliats al sindicat que les convoqui (STC 91/1983).

Sindicats "grocs"

És la denominació que reben a Espanya els "sindicats patronals" (també coneguts com a *company unions* o *syndicats-maison*) i, per tant, un mitjà antisindical indirecte que busca el debilitament del sindicalisme lliure.

Sempre que no pertorbi l'activitat normal de l'empresa, que no es perjudiqui l'ús normal de l'empresari de l'eina de producció o que no s'ocasionin gravàmens addicionals, els sindicats implantats tenen dret a utilitzar el sistema de comunicació informàtica corporatiu, ja que el dret a la comunicació es constitueix com a part del nucli essencial de llibertat sindical. Per tant, el rebuig per part del servidor de l'empresa dels missatges enviats per un sindicat, després d'haver-ho permès anteriorment, s'ha de qualificar com un atemptat a la llibertat sindical (STC 281/2005). I la negativa de l'empresa a facilitar l'accés i l'ús del correu electrònic a un sindicat, quan li ho permet a d'altres, també s'ha de qualificar de la mateixa manera (STS 23 de juliol del 2008).

Llibertat sindical i comunicació informàtica en l'empresa

Sempre que es donin determinades condicions, els sindicats implantats en una empresa tenen dret a utilitzar el sistema de comunicació informàtica corporatiu.

5) Dret a constituir federacions, confederacions i organitzacions internacionals, i a afiliar-s'hi i a retirar-se'n (art. 5 del Conveni núm. 87 OIT i art. 2.2.b LOLS).

6) Dret a no ser suspesos ni dissolts sinó és mitjançant una resolució ferma de l'autoritat judicial, fonamentada en l'incompliment greu de les lleis (art. 4 del Conveni núm. 87 OIT i art. 2.2.c LOLS).

"L'objectiu de la constitució d'organitzacions sindicals complexes no és altre que agregar i congregar la capacitat d'acció de tots els sindicats federats o confederats a fi d'obtenir millors resultats en l'exercici de l'activitat sindical i, dins d'aquesta, de la negociació col·lectiva, sense perdre la seva personalitat jurídica pròpia i, si escau, la seva denominació específica, objectiu aquest emparat per l'art. 28.1 de la Constitució" (STC 187/1987).

7) Els sindicats que tinguin la condició de més representatius tenen una sèrie de facultats addicionals molt importants, i dibuixen un règim particular i privilegiat respecte als que no ho són. A continuació analitzem el mètode per a determinar la **representativitat sindical**.

La representativitat sindical

El reconeixement de la llibertat sindical origina necessàriament el pluralisme sindical o, el que és el mateix, la presència de diversos sindicats amb representació diversa. És per això que l'ordenament jurídic ha graduat aquesta representativitat i els ha atribuït una tasca diferent en cada cas.

Els articles 6 i 7 LOLS delimiten el procediment que faculta un sindicat a adquirir la condició de més representatiu; circumstància summament rellevant, ja que la seva situació està potenciada mitjançant l'atribució d'una "posició jurídica singular" (STC 75/1992).

L'existència de sindicats més representatius deriva de la tensió entre dos principis: el de llibertat sindical i igualtat de tracte (art. 28.1 CE), d'una banda, i, de l'altra, "el de promoció del fet sindical, que enllaça amb l'article 7 de la Constitució i seria obstaculitzat per una defensa a ultrança del primer" (STC 98/1985).

El criteri legal per a mesurar la màxima representativitat és l'**audiència sindical**, mesurada per mitjà dels resultats de les eleccions de representants unitaris de treballadors en les empreses (vegeu STC 65/1982).

L'oficina pública corresponent és l'encarregada d'expedir el certificat de la condició de sindicat més representatiu.

Art. 6.1. LOLS

"La màxima representativitat sindical reconeguda a determinats sindicats els confereix una posició jurídica singular a efectes tant de participació institucional com d'acció sindical."

La LOLS distingeix quatre classes de sindicats més representatius:

- 1) sindicats més representatius a l'Estat,
- 2) sindicats més representatius a la comunitat autònoma,
- 3) sindicats més representatius per irradiació,

Aquest tipus de representativitat té la particularitat que prescindeix de qualsevol paràmetre que permeti avaluar la implantació efectiva del sindicat en l'àmbit geogràfic i funcional. L'objectiu d'una representativitat per irradiació és assegurar, en cada àmbit territorial i funcional possible d'actuació sindical, la presència de les confederacions més representatives (Sala Franco i Albiol Montesinos, 2000, pàg. 110 i 111).

- 4) sindicats simplement representatius.

1) Sindicats més representatius a l'Estat són:

Són els que obtinguin en l'àmbit estatal el 10% o més del total de delegats de personal o de membres dels comitès d'empresa (art. 6.2.a LOLS) – *representativitat per audiència sindical*.

També poden tenir aquesta qualificació els sindicats afiliats, federats o confederats a un altre sindicat d'àmbit estatal que tingui la condició de més representatiu per la seva audiència sindical (art. 6.2.b LOLS) – *representativitat per irradiació*.

Els sindicats esmentats tenen capacitat representativa en tots els àmbits territorials i funcionals. No obstant això, quan es tracta d'un sindicat més representatiu per irradiació, aquesta representativitat "es contreu a l'específic àmbit territorial i funcional de cada un" (STC 98/1985). Actualment, els sindicats més representatius a l'Estat, en funció de l'audiència sindical, són la Unió General de Treballadors (UGT) i Comissions Obreres (CCOO).

Les prerrogatives derivades d'aquesta representativitat són les següents (art. 6.3 LOLS):

- a) Tenir la representació institucional davant les administracions públiques i altres entitats i organismes de caràcter estatal o de comunitat autònoma que la tinguin prevista.

Sindicats més representatius

La verdadera importància de l'atribució de més representativitat a un sindicat rau en les funcions i les prerrogatives específiques que se li atribueixen i que, en canvi, no tenen els que no són qualificats com a tal.

Per exemple, tenen dret a formar part en òrgans de l'Administració pública o a participar en el que es coneix com a concertació social.

Dins la primera categoria, per exemple, poden participar:

- en el **Consell Econòmic i Social (CES)**, òrgan consultiu del Govern en matèria socioeconòmica i laboral (regulat per la Llei 21/1991, de 17 de juny);
- en el **Consell General del Sistema Nacional d'Ocupació, que és l'òrgan consultiu de participació institucional en matèria de política d'ocupació (art. 7.1.b Llei 56/2003, d'ocupació); així mateix, tenen dret a formar part del Servei Públic d'Ocupació Estatal**, juntament amb les associacions empresarials i amb caràcter paritari (art. 8.1 i 12 de la Llei d'ocupació);
- internacionalment, en la Conferència General de l'OIT o en els múltiples organismes consultius comunitaris europeus (per exemple, Comitè Consultiu de la CECA, Comitè Econòmic i Social i Comitè del Fons Social Europeu, etc.).

Quant a la concertació social, malgrat no tenir contorns definits o institucionalitzats, es pot afirmar que possibilita un intercanvi polític entre l'Estat i els agents socials ("consens social"), de manera que possibilita la presa de decisions polítiques als agents socials per mitjà de pactes. Les modalitats de la concertació social són diverses: **a)** fórmula de legislació negociada; **b)** fórmula de pacte social; **c)** fórmula d'acord o conveni marc; **d)** fórmula de meses separades entre el Govern i els sindicats i el Govern i les associacions empresarials (Sala Franco i Albiol Montesinos, 2000, pàg. 319 i 320).

b) Dur a terme la negociació col·lectiva (en concret, convenis col·lectius d'àmbit superior a l'empresa amb eficàcia normativa i general).

c) Participar com a interlocutors en la determinació de les condicions de treball en les administracions públiques.

d) Participar en els sistemes no jurisdiccionals de solució de conflictes de treball.

e) Promoure eleccions per a delegats de personal i comitès d'empresa i òrgans corresponents de les administracions públiques.

f) Obtenir cessions temporals de l'ús d'immobles patrimonials públics.

A més, també tenen les prerrogatives següents:

a) Encara que, com s'analitzarà, qualsevol treballador afiliat pot constituir una secció sindical en l'empresa, només les que pertanyen a un de més representatiu tenen dret a disposar d'un tauler d'anuncis, a la negociació col·lectiva i a la utilització d'un local adequat on dur a terme la seva activitat, sempre que l'empresa o el centre de treball tingui més de 250 treballadors (art. 8.2 LOLS).

b) Els treballadors que ocupin càrrecs electius en l'àmbit provincial, autonòmic o estatal dels sindicats més representatius tenen els drets següents (art. 9.1 LOLS):

- dret a gaudir dels permisos no retribuïts necessaris per a l'exercici de les funcions pròpies del seu càrrec,

Concertació social

Com a conseqüència de la concertació social, el Parlament perd importància en benefici dels agents socials (empresaris i sindicats) i del Govern.

- dret a l'excedència forçosa mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu,
- dret a l'assistència i a l'accés als centres de treball per a participar en activitats pròpies del seu sindicat o del conjunt dels treballadors.

2) Sindicats més representatius a la comunitat autònoma són:

Els que reuneixin **tots** els requisits següents (art. 7.1.a LOLS) – *representativitat per audiència sindical*:

- que almenys obtinguin el 15% dels delegats de personal, dels membres dels comitès d'empresa i dels òrgans corresponents de les administracions públiques;
- que tinguin un mínim de mil cinc-cents representants (delegats de personal i/o membres dels comitès d'empresa);
- que el sindicat no estigui federat o confederat amb organitzacions sindicals d'àmbit estatal.

El requeriment de més exigències en aquests supòsits ha estat justificat per la STC 98/1985, en afirmar que no és desraonat, ja que garanteixen "la seva rellevància no solament a l'interior de la respectiva comunitat, sinó també en relació amb el conjunt nacional" i perquè eviten "les distorsions que resultarien de l'atribució d'aquests drets a sindicats de diferent implantació territorial i que representin un nombre molt diferent de treballadors, segons la població laboral de les respectives comunitats autònomes [...] La disposició obeeix, així, a una voluntat del legislador que els interlocutors socials, per part dels treballadors, ho siguin amb el pes adequat a la realitat global del món del treball en el marc de l'economia nacional; opció legislativa que no es pot qualificar de discriminatòria, perquè té una justificació raonable, i la regulació proposada no és desproporcionada per a aconseguir la finalitat pretesa".

3) Sindicats més representatius per irradiació són:

També poden tenir aquesta qualificació els sindicats afiliats, federats o confederats a un altre sindicat d'àmbit estatal que tingui la condició de més representatiu per la seva audiència sindical (art. 7.1.b LOLS) – *representativitat per irradiació*.

Actualment, els sindicats més representatius a la comunitat autònoma, en funció de la seva audiència sindical, són: al País Basc, Euskal Langileen Alkartasuna (Solidaritat dels Treballadors Bascos –ELA-STV–), Langile Abertzaleen Batzordeak (Comissions d'Obrers Patriotes –LAB–), i a Galícia, Convergència Intersindical Galega (CIG).

Aquesta representativitat els permet dur a terme les actuacions que descriu l'article 6.3 LOLS, i "la capacitat per a assumir la representació institucional davant les administracions públiques o altres entitats o organismes de caràcter estatal" (paràgraf 2n. art. 7.1 LOLS).

No obstant això, aquests sindicats no tenen capacitat per a formar part de la representació en la Conferència Internacional del Treball (STC 65/1982). Criteri, en principi, extrapolable a la resta d'institucions internacionals o comunitàries.

A més, també tenen les prerrogatives que descriuen els articles 8.2 i 9.3 LOLS.

4) Sindicats simplement representatius són:

Les organitzacions sindicals que, sense ser més representatives, hagin obtingut en l'àmbit territorial i funcional específic el 10% o més de delegats de personal i membres de comitès d'empresa i dels corresponents òrgans de l'Administració pública (art. 7.2 LOLS).

Aquestes organitzacions tenen les prerrogatives que preveu l'article 6.3 LOLS, llevat del següent:

- la representació institucional en institucions públiques i
- el dret a obtenir cessions temporals de l'ús d'immobles patrimonials públics.

No obstant això, l'exclusió d'aquestes prerrogatives a aquestes organitzacions s'ha de relativitzar davant les STC 98/1985, 184/1987 i 217/1988, i no es poden interpretar d'una manera completament exclouent.

2. Les associacions empresarials

Les associacions empresarials contribueixen a la defensa i promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis. Igual que els sindicats, la seva creació i l'exercici de la seva activitat són lliures, i la seva estructura interna i funcionament han de ser democràtics (art. 7 CE).

Encara que l'article 28.1 CE disposa, genèricament, que "tothom" té dret a la llibertat sindical, aquesta titularitat no és extensible a les associacions empresarials, les quals queden emparades per la llibertat genèrica d'associació, que reconeix l'article 22 CE (ATC 113/1984).

Per tant, les associacions empresarials no es poden equiparar als sindicats de treballadors. Per més que la Constitució atribueixi una rellevància anàloga a les unes i a les altres (art. 7), l'associacionisme empresarial no es troba tutelat pel dret específic que reconeix l'article 28.1 CE, que es refereix només als sindicats de treballadors (ATC 113/1984; STC 52 i 75/1992, i 92/1994).

El dret d'associació empresarial comprèn tant la llibertat positiva d'associació (llibertat de creació d'associacions sense necessitat d'autorització prèvia i d'integració en una associació constituïda), com la negativa (dret a no associar-se, a no declarar la pertinença a una associació i a posar fi al vincle associatiu) –Alonso Olea i Casas Baamonde, 2003, pàg. 611 i 612.

La Constitució garanteix a les organitzacions empresarials un àmbit d'immunitat davant l'actuació dels poders públics que s'assembla enormement a les facultats organitzatives de la llibertat sindical dels treballadors (art. 7 i 22 CE, STC 75/1992).

2.1. Règim jurídic de les associacions empresarials

El règim jurídic de les associacions empresarials està recollit en una llei preconstitucional, la Llei 19/1977, 1 d'abril, sobre dret d'associació sindical (d'ara endavant, LAS). Encara que la promulgació de la LOLS va representar-ne la derogació, les disposicions relatives a les associacions professionals i, particularment, a les associacions empresarials continuen vigents (també continua vigent el Decret 873/1977, de 22 d'abril, sobre el dipòsit dels estatuts de les organitzacions constituïdes a l'empara de la LAS –disp. derogatòria LOLS–). A més, s'ha de tenir en compte que també queden emparades amb el que preveuen els convenis núm. 87 OIT i núm. 98 OIT.

Associacions empresarials

Són organitzacions defensives i essencialment conservadores, que neixen només i quan els sindicats obrers adquireixen força suficient per a intentar un canvi en l'equilibri social i jurídic existent (Ojeda Avilés, 1995, pàg. 138).

Affiliats

Els afiliats de les associacions empresarials han de ser necessàriament empresaris. No són associacions empresarials les que integren conjuntament empresaris i treballadors (Alonso Olea i Casas Baamonde, 2003, pàg. 614).

L'acta de constitució l'han de subscriure els seus atorgants o, si no, els promotors i directius, amb expressió de les dades personals necessàries per a la seva identificació (art. 1.2 Decret 873/1977).

Després de proclamar la plena autonomia dels seus membres en l'elaboració dels seus estatuts (art. 1.3 LAS), l'article 1.4 LAS estableix el seu contingut mínim: denominació de l'associació, àmbit territorial i professional, òrgans de representació, govern i administració, recursos econòmics i sistema d'admissió de membres, i regulació del seu funcionament d'acord amb principis democràtics.

Elaborats els seus estatuts, s'han de depositar, juntament amb l'acta, a l'oficina pública establerta a aquest efecte; adquireixen personalitat jurídica i plena capacitat d'obrar transcorreguts vint dies des del dipòsit, llevat que dins aquest termini s'insti, de l'autoritat judicial competent, a la declaració de no ajustar-se al dret (art. 3 LAS).

2.2. Funcions i representativitat de les associacions empresarials

Les associacions empresarials persegueixen la defensa dels interessos dels seus associats.

Igual que els sindicats, la legislació atribueix una posició jurídica singular a determinades associacions en funció de la seva representativitat. En concret, se'n fa la distinció següent:

- associacions empresarials més representatives de l'Estat,
- associacions empresarials més representatives de la comunitat autònoma,
- associacions empresarials prou representatives.

2.2.1. Associacions empresarials més representatives de l'Estat (disp. addic. 6 ET)

Són les que tinguin el 10% o més de les empreses i treballadors en l'àmbit estatal, incloent-hi totes les empreses i treballadors del territori estatal i de qualsevol dels sectors d'activitat.

Aquestes tenen la capacitat per a assumir la representació institucional en defensa d'interessos generals dels empresaris davant les administracions públiques i davant altres entitats o organismes de caràcter estatal o de les comunitats autònomes que la tinguin prevista; també per a obtenir cessions temporals de l'ús d'immobles patrimonials públics (disp. addic. 6 ET).

A més, aquestes associacions estan legitimades per a negociar convenis col·lectius d'eficàcia personal general estatal (art. 87.3 ET).

2.2.2. Associacions empresarials més representatives de la comunitat autònoma

Són les que tinguin a la comunitat autònoma un mínim del 15% dels empresaris i treballadors (disp. addic. 6 ET).

És important advertir que no poden rebre aquesta qualificació les associacions empresarials autonòmiques que estiguin integrades en federacions o confederacions d'àmbit estatal (disp. addic. 6 ET).

Aquestes associacions tenen les mateixes prerrogatives que les descrites per a les més representatives d'àmbit estatal (art. 87.4 i disp. addic. 6 ET). Convé ressaltar que això significa que, malgrat el seu caràcter autonòmic, tenen legitimitat reconeguda per a negociar convenis col·lectius d'eficàcia personal, general i estatal.

2.2.3. Associacions empresarials suficientment representatives

Són les que, en un àmbit geogràfic i funcional concret, tinguin el 10% d'empresaris i donin ocupació a un mateix percentatge dels treballadors afectats. Aquesta representativitat faculta aquestes associacions a intervenir en la negociació col·lectiva dins l'àmbit territorial i funcional esmentat.

Com ha assenyalat la STC 57/1989, és important advertir que, des del punt de vista de la representativitat, l'única diferència entre les associacions empresarials i els sindicats és que la condició de més representativitat d'aquests s'adquireix després d'un procés electoral cap als òrgans de representació unitària dels treballadors. La de les associacions empresarials té lloc per la pertinença (afiliació) de les diferents empreses a una organització específica.

Per tant, mentre que els sindicats acrediten la seva representativitat de manera objectiva i precisa, en el cas de les associacions empresarials, davant l'absència de censos d'empreses i de població activa ocupada, no hi ha un sistema de mesurament segur (Alonso Olea i Casas Baamonde, 2003, pàg. 615 i 616).

Representativitat empresarial i sindical

Els mètodes de mesurament de la representativitat sindical i empresarial no són plenament coincidents; els sindicals són més precisos i objectius.

3. La representació dels treballadors en l'empresa

La representació dels treballadors en l'empresa es configura mitjançant dos canals: la representació **sindical** i la representació **unitària**; models que no s'exclouen recíprocament, sinó que poden coexistir sense problemes, d'una manera simultània.

L'article 129.2 CE compromet els poders públics a promoure eficaçment les diverses formes de participació en les empreses.

Al seu torn, l'article 4.1.g) ET reconeix als treballadors el dret a la participació en l'empresa.

Aquesta coexistència entre representacions unitàries i sindicals s'ha de traduir en l'establiment de cauteles perquè un tipus de representació no s'utilitzi en perjudici de l'altra.

En aquest sentit, l'article 5 del Conveni núm. 135 OIT estableix que "quan en una mateixa empresa hi ha representants sindicals i representants electes, s'han d'adoptar mesures apropiades, si és necessari, per a garantir que l'existència de representants electes no s'utilitzi en detriment de la posició dels sindicats interessats o dels seus representants, i per a fomentar la col·laboració en tot assumpte pertinent entre els representants electes i els sindicats interessats i els seus representants".

3.1. La representació unitària

La representació unitària persegueix la defensa i promoció dels interessos de tots els treballadors ocupats en una empresa o centre de treball al marge i amb independència de la seva adscripció sindical. La representació sindical en l'empresa persegueix, en canvi, la representació i defensa dels interessos dels treballadors com a classe (Luján Alcaraz, 2003, pàg. 74).

Aquests òrgans unitaris són designats pels treballadors per mitjà d'unes eleccions que poden tenir lloc sense cap intervenció sindical. En conseqüència, és possible que resulti un òrgan de representació unitària on no siguin presents cap dels sindicats amb afiliats en l'empresa. No obstant això, convé tenir en compte que, en la legislació espanyola, els sindicats també estan habilitats per a posar en marxa el procediment electoral, i presentar-hi candidats.

De tota manera, encara que hi ha diferències conceptuals importants entre la representació unitària i la sindical, de fet, els sindicats estan molt interessats a intervenir activament en els òrgans de representació unitària (són una via

d'actuació important i, moltes vegades, "preferent" –STC 197/1990–), ja que la seva representativitat es mesura en funció de les eleccions als delegats de personal i comitès d'empresa.

STC 95/1996

"De fet, la gran majoria dels delegats de personal i membres de comitès d'empresa són elegits en llistes presentades pels sindicats, i són aquests els que així mateix promouen de manera absolutament majoritària la celebració d'eleccions."

En efecte, com afirma la STC 95/1996, les eleccions "no solament serveixen per a elegir els representants unitaris o electius dels treballadors en l'empresa, sinó també per a determinar quins són els sindicats més representatius o simplement representatius".

Els òrgans de representació unitària dels treballadors en l'empresa són els següents:

- **comitès d'empresa o delegats de personal,**
- **assemblea de personal.**

Tal com estan configurats, en la legislació espanyola no hi ha coordinació ni una relació de jerarquia entre tots dos, encara que el comitè d'empresa hi té assignat un paper central.

3.1.1. Els delegats de personal, el comitè d'empresa i el comitè intercentres

L'existència de delegats de personal o comitès d'empresa depèn de dos paràmetres: el nombre de treballadors i el nombre de centres de treball.

El paràmetre "nombre de treballadors" es refereix a tot tipus de treballadors, temporals i fixos.

El comitè d'empresa i els delegats de personal tenen les mateixes facultats i prerrogatives (art. 62.2 ET), encara que, com s'analitzarà, la seva lògica de funcionament no és plenament coincident. Sense perjudici d'aquestes diferències (que s'exposaran a continuació) és important advertir que el mandat que tenen és representatiu i no imperatiu, per la qual cosa les decisions que adoptin no requereixen la ratificació de l'assemblea de treballadors.

Els delegats de personal

En els centres de treball que tinguin més de deu treballadors i menys de cinquanta, la representació és assumida pels **delegats de personal**. També en els que tinguin entre sis i deu, si així ho decideixen per majoria (art. 62.1 ET).

En definitiva, del que s'ha exposat, és fàcil advertir que són moltes les empreses o centres de treball que no poden tenir representació (les que tinguin fins cinc treballadors); i, també les que només la tindran si els treballadors ho decideixen per majoria (les que tinguin fins a deu treballadors).

Aquest model representatiu que descriu l'ET és criticable, ja que és precisament a les empreses o centres de treball de petites dimensions (la majoria en el panorama econòmic espanyol) on la representació dels treballadors, en principi, és més útil per a defensar els seus interessos.

El nombre de delegats de personal varia en funció de la dimensió de la plantilla (art. 62.1 ET):

Taula 3. El nombre de delegats de personal

Treballadors en plantilla	Delegats
Fins a 30	1
De 31 a 49	3

Els delegats de personal han d'exercir la representació mancomunadament o d'una manera pluripersonal; és a dir, l'han d'exercir conjuntament, sense que l'actuació independent d'un d'ells vinculi els altres, ni a la inversa.

No obstant això, s'admet que una decisió presa per dos dels tres es pot entendre feta pel col·lectiu, però, si només ho fa un d'ells, s'entén a títol individual (Ojeda Avilés, 1995, pàg. 292).

D'altra banda, la seva actuació es regeix pel deure de sigil professional, fins i tot després de deixar el càrrec representatiu (art. 62.2 i 65.2 ET).

El comitè d'empresa

En els centres de treball que tinguin cinquanta o més treballadors, la representació l'assumeix el **comitè d'empresa** (art. 63.1 ET).

Per al supòsit en què una empresa tingui **diversos centres de treball**, es preveuen algunes normes específiques:

- si té diversos centres de treball a la mateixa província o en dues de limítrofes, els censos dels quals no tinguin més de cinquanta treballadors, però sí en conjunt, s'ha de constituir un comitè d'empresa conjunt (art. 63.2 ET);
- si uns centres tenen cinquanta treballadors i altres de la mateixa província no, en els primers s'ha de constituir comitès d'empresa propis i amb els segons se n'ha de constituir un altre (art. 63.2 ET).

El nombre de membres del comitè d'empresa es calcula en proporció amb el nombre de treballadors de l'empresa o centre de treball, a partir de l'escala següent (art. 66.1 ET):

Taula 4. El nombre de membres del comitè d'empresa

Treballadors en plantilla	Nombre de membres del comitè
De 50 a 100	5

Treballadors en plantilla	Nombre de membres del comitè
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
Més de 1.000	Se sumen dos per cada miler o fracció, amb un màxim de setanta-cinc

Assumint les dificultats a l'hora de computar el nombre de treballadors que efectivament presten els seus serveis en l'empresa i, consegüentment, de determinar el nombre de representants, els articles 72.2 i 67.1 ET estableixen les regles següents:

- Els treballadors **fixos discontinus** i els vinculats per **contracte de treball de durada determinada** superior a un any es computen com a treballadors fixos de plantilla (art. 72.2.a ET).
- Els contractats per un **termini de fins a un any** es computen segons el nombre de dies treballats en el període d'un any anterior a la convocatòria de l'elecció. Cada dos-cents dies treballats o fracció es computa com un treballador més (art. 72.2.b ET; vegeu també l'article 9.4 Decret 1844/1994).
- Si hi ha un **augment de la plantilla**, es poden promoure eleccions parcials (també si hi ha dimissions, revocacions o ajustos de representació). En canvi, si es produeix una "**disminució significativa**", s'ha de procedir segons el que prevegi el conveni col·lectiu o, si no, segons el que s'acordi entre l'empresa i els representants dels treballadors (art. 67.1).

Com s'ha apuntat, el criteri de funcionament del comitè d'empresa no és coincident amb el dels delegats de personal:

- En primer lloc, s'exigeix el nomenament d'un president, un secretari, i l'elaboració del seu propi reglament de procediment (art. 66.2 ET).
- En segon lloc, es preveu que s'ha de reunir, com a mínim, cada dos mesos, o sempre que ho sol·liciti un terç dels seus membres o un terç dels treballadors representats (art. 66.2 ET). Els delegats sindicals poden assistir a aquestes reunions amb veu, però sense vot (article 10.3.2n. LOLS).
- I finalment, assumint que "el comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors" (art. 63.1 ET), s'entén que actua mitjançant acords majoritaris, sempre que representin el quòrum necessari (art. 65.1 ET).

Finalment, i de la mateixa manera que els delegats de personal, la seva actuació està regida pel deure de sigil professional, que s'estén després de finalitzat el seu mandat representatiu (art. 65.2 ET).

Quant a la relació entre els representants i els treballadors, la STC 134/1994 ha establert que "els representants dels treballadors han de respondre davant el seu cos electoral o davant el grup o sindicat que els va donar suport, i s'han de comportar d'acord amb les competències i, si escau, deures (la seva exigibilitat prové en tot cas dels subjectes que s'acaben d'esmentar, però no de l'empresari) que resultin de la llei i dels pactes aplicables, sense que el poder de direcció empresarial sigui un títol suficient que en legítimi la potestat empresarial" (STC 134/1994).

El comitè d'empresa intercentres

L'existència i funcionament d'un **comitè intercentres** s'ha de pactar per mitjà del conveni col·lectiu (art. 63.3 ET).

Els components d'aquest òrgan han de ser elegits d'entre els membres dels diferents comitès de centre i el seu nombre no pot ser superior a tretze (art. 63.3 ET), encara que aquest és un criteri que s'ha de matisar considerant la STC 140/1990 i es pot entendre que el seu nombre pot ser superior. De fet, és el mateix conveni col·lectiu l'encarregat de determinar-ne les competències.

3.1.2. El procediment electoral

La designació dels delegats de personal i dels membres del comitè d'empresa es du a terme per elecció dels treballadors mitjançant sufragi lliure, personal i directe (art. 62.1, 67 i 69 a 76 ET i Decret 1844/1994).

Les eleccions les poden promulgar (art. 67.1 ET):

- 1) Les organitzacions sindicals més representatives.
- 2) Les organitzacions sindicals que tinguin un mínim del 10% de representants en l'empresa.
- 3) Els treballadors del centre de treball per acord majoritari.

Són **electors** tots els treballadors de l'empresa o centre de treball de més de 16 anys i amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un mes (art. 69.2 ET):

I són **elegibles** els treballadors que tinguin 18 anys i una antiguitat en l'empresa d'almenys sis mesos, excepte en indústries en què, per mobilitat del personal, es pacti en un conveni col·lectiu un termini inferior, amb el límit mínim de tres mesos d'antiguitat (art. 69.2 ET).

El procés electoral comença amb la comunicació a l'empresa i a l'autoritat laboral per part dels promotors del propòsit de celebrar les eleccions, indicant l'empresa, el centre de treball i la data d'inici, que ha de coincidir amb la data de constitució de la **mesa electoral** (art. 67.1 ET).

Promoció d'eleccions generalitzada

Quan es tracti de promoure eleccions de manera generalitzada, hi ha d'haver un acord previ majoritari dels sindicats més representatius (art. 67.1 ET).

En l'empresa s'ha de constituir una mesa per cada col·legi de 250 treballadors, electors o fracció, integrada pel president (el treballador de més antiguitat) i dos vocals (electors de més edat i el de menys edat –art. 73.1 i 3 ET–).

Les funcions de la mesa són (art. 74 ET):

- 1) fer públic entre els treballadors el cens laboral, amb la indicació de qui són electors;
- 2) fixar el nombre de representants i la data límit per a la presentació de candidatures;
- 3) rebre i proclamar les candidatures que es presentin;
- 4) assenyalar la data de votació;
- 5) redactar l'acte d'escrutini en un termini no superior a tres dies naturals, a comptar de la celebració de la votació.

En la **votació per a delegats de personal**, cada elector pot donar el seu vot a un nombre màxim d'aspirants equivalent al de llocs que s'hagin de cobrir entre els candidats presentats (art. 70 ET).

En l'**elecció per al comitè d'empresa**, en les empreses de més de 50 treballadors, el cens d'electors i elegibles s'ha de distribuir en dos col·legis electorals: un d'integrat pels tècnics i els administratius, i l'altre d'integrat pels treballadors especialistes i no qualificats. Cada elector pot donar el seu vot a una sola de les llistes presentades per als del comitè que correspongui al seu col·legi. Aquestes llistes han de contenir, com a mínim, tants noms com llocs. L'atribució de representants està condicionada a les llistes que obtinguin com a mínim el 5% dels vots per cada col·legi (art. 71 ET).

L'**acte de votació** s'ha d'efectuar al centre de treball i durant la jornada laboral (art. 75.1 ET). El vot és lliure, secret, personal i directe, i les paperetes (que totes han de ser iguals) s'han de dipositar en urnes tancades (art. 75.2 ET).

El **recompte de la votació** l'ha de fer la mesa electoral, mitjançant la lectura pel president, en veu alta, de les paperetes. Del resultat de l'escrutini s'ha d'aixecar acta i les meses electorals d'una mateixa empresa o centre, en una reunió conjunta, han d'estendre l'acta del resultat global de la votació (art. 75.3 i 4 ET).

Renovació del mandat representatiu

Els representants dels treballadors poden ser revocats del seu càrrec quan els treballadors que van procedir a la seva elecció no estiguin satisfets de la seva gestió. Per a això, s'han de complir els requisits que preveu l'art. 67.3 ET.

El **resultat de la votació** s'ha de publicar al tauler d'anuncis i s'ha de remetre a l'oficina pública per al seu registre (art. 75.5 i 6 ET).

Finalment, la **durada del mandat** dels delegats de personal i membres del comitè d'empresa és de quatre anys (article 67.3 ET).

Mesa electoral

És l'encarregada de vigilar tot el procés electoral, presidir la votació, fer l'escrutini, aixecar l'acta corresponent i resoldre qualsevol reclamació que es presenti (art. 73.2 ET).

Votació

L'empresari ha de facilitar els mitjans necessaris per al desenvolupament normal de la votació i de tot el procés electoral (art. 75.1 ET).

3.1.3. Competències dels representants unitaris

Les facultats i prerrogatives dels delegats de personal i membres del comitè d'empresa són múltiples i la seva regulació és dispersa en la normativa. A continuació, sense ànim exhaustiu, s'exposen amb una finalitat sistemàtica.

Dret d'informació passiva

L'empresari els ha d'informar sobre les qüestions següents:

1) La situació econòmica del sector i de l'empresa, incloses les actuacions mediambientals que tinguin repercussió directa en l'ocupació; la probable evolució de l'ocupació en l'empresa i les estadístiques relatives a l'índex d'absentisme, accidents de treball i malalties professionals, estudis del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen (art. 64.2 ET).

2) Les mesures d'aplicació de la igualtat de tracte d'oportunitats entre dones i homes (art. 64.3 ET). En aquest sentit, tenen garantit l'accés a la informació sobre el contingut del pla d'igualtat i la consecució dels seus objectius (art. 47 Llei 3/2007).

A fi de garantir la igualtat de tracte i oportunitats, les empreses han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, que han de negociar i, si escau, acordar amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral. Aquestes mesures, en els casos que estableix la Llei 3/2007, han de tenir la forma de **pla d'igualtat**.

3) El balanç, els comptes de resultats i la memòria; els models de contracte de treball escrits que utilitzi l'empresa, i els documents relatius a l'acabament de la relació laboral; la còpia bàsica dels contractes de treball, i les sancions imposades per faltes molt greus als treballadors (art. 64.4 ET).

4) La mobilitat funcional que impliqui dur a terme funcions no corresponents al grup professional o a categories equivalents (art. 39.2 ET).

5) En els supòsits de transmissió d'empresa, el cedent i el cessionari han d'informar sobre la data prevista, els motius i les conseqüències jurídiques, econòmiques i socials per als treballadors de la transmissió, i de les mesures previstes respecte als treballadors (art. 44.6 ET).

6) Atinent l'article 42.4 ET, quan l'empresa concerta un contracte de prestació d'obres i serveis amb una empresa contractista o subcontractista, ha d'informar els representants legals dels seus treballadors sobre els aspectes següents:

a) Nom o raó social, domicili i número d'identificació fiscal de l'empresa contractista o subcontractista.

b) Objecte i durada de la contracta.

Definició d'"informació"

"S'entén per informació la transmissió de dades per part de l'empresari al comitè d'empresa a fi que tingui coneixement d'una qüestió determinada i pugui examinar-la" (art. 64.1 ET).

c) Lloc d'execució de la contracta.

d) Si escau, nombre de treballadors que seran ocupats per la contracta o sub-contracta en el centre de l'empresa principal.

e) Mesures previstes per a la coordinació d'activitats des del punt de vista de la prevenció de riscos laborals.

A més, quan l'empresa principal, contractista o subcontractista comparteixin de manera continuada un mateix centre de treball, la primera ha de disposar d'un llibre de registre en què es reflecteixi la informació anterior respecte a totes les empreses esmentades. Aquest llibre ha d'estar a disposició dels representants legals dels treballadors.

7) En els supòsits de contractació per mitjà d'una ETT, la subscripció de contractes de posada a disposició i el motiu de la utilització (art. 9 Llei 14/1994).

8) Les hores extraordinàries realitzades pels treballadors (disp. addic. 3a. Decret 1561/1995, sobre jornades especials de treball).

Dret d'informació activa

L'empresari, abans d'adoptar determinades decisions, ho ha de consultar amb els representants dels treballadors.

És important tenir en compte que "la consulta s'ha de fer, llevat que expressament s'hagi establert una altra cosa, en un moment i amb un contingut apropiats, en el nivell de direcció i representació corresponent de l'empresa i de tal manera que permeti als representants dels treballadors, sobre la base de la informació rebuda, reunir-se amb l'empresari, obtenir una resposta justificada al seu eventual informe i poder contrastar els seus punts de vista o opinions, per tal de poder arribar a un acord, si escau [...]. En tot cas, la consulta ha de permetre que el criteri del comitè pugui ser conegut per l'empresari a l'hora d'adoptar o d'executar les decisions" (art. 64.6 ET).

Definició de "consulta"

S'entén per consulta "l'intercanvi d'opinions i l'obertura d'un diàleg entre l'empresari i el comitè d'empresa sobre una qüestió determinada, incloent-hi, si escau, l'emissió de l'informe previ per part d'aquest" (art. 64.1 ET).

En concret, **els ha de consultar** sobre els aspectes següents:

1) La situació i estructura de l'ocupació en l'empresa o al centre de treball, i ser informat trimestralment sobre la seva evolució probable, incloent-hi la consulta quan es prevegin canvis sobre això (art. 64.5 ET).

2) Totes les decisions de l'empresa que puguin provocar canvis rellevants quant a l'organització del treball i als contractes de treball en l'empresa; igualment té dret a ser informat i consultat sobre l'adopció d'eventuals mesures preventives, especialment, en cas de risc per a l'ocupació (art. 64.5 ET).

3) La decisió empresarial que impliqui la mobilitat geogràfica col·lectiva dels treballadors, o una modificació substancial de les condicions de treball de caràcter col·lectiu (arts. 40 i 41 ET).

4) La reestructuració de la plantilla per mitjà d'un expedient de regulació d'ocupació extintiu o suspensiu (art. 51 i 47 ET).

5) L'elaboració del calendari laboral (disp. addic. 3a. Decret 1561/1995).

A més, el comitè d'empresa té dret a **emetre un informe**, amb caràcter previ a l'execució per part de l'empresari de les decisions adoptades per aquest, sobre les qüestions següents:

- 1) Les reestructuracions de plantilla i cessacions totals o parcials, definitives o temporals, d'aquella (art. 64.5 ET).
- 2) Les reduccions de jornada (art. 64.5 ET).
- 3) El trasllat total o parcial de les instal·lacions (art. 64.5 ET).
- 4) Els processos de fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa que impliquin qualsevol incidència que pugui afectar el volum d'ocupació (art. 64.5 ET).
- 5) Els plans de formació professional en l'empresa (art. 64.5 ET).
- 6) La implantació i revisió de sistemes d'organització i control del treball, estudis de temps, establiment de sistemes de primes i incentius i valoració de llocs de treball (art. 64.5 ET).
- 7) Si l'empresa es nega a cobrir una vacant en cas de l'exercici de funcions superiors a les del grup professional o a les categories equivalents del treballador (art. 39.4 ET).

Art. 64. 6 ET

"Els informes que hagi d'emetre el comitè d'empresa s'han d'elaborar en el termini màxim de quinze dies des que hagin estat sol·licitats i s'hagin remès les informacions corresponents."

Funcions de control i vigilància

Així mateix, també exerceix una funció de vigilància i control sobre (art. 64.7.a ET):

- 1) El compliment de les normes vigents en matèria laboral, de Seguretat Social i d'ocupació, i de la resta dels pactes, condicions i usos d'empresa en vigor, i formular, si escau, les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals competents.
- 2) Les condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball en l'empresa.
- 3) El respecte i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Altres funcions

Finalment, també té atribuïdes les facultats següents:

- 1) dret a la negociació col·lectiva (art. 87.1 ET);
- 2) dret a instar mesures de conflicte col·lectiu i a acordar la declaració de vaga (Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball; d'ara endavant, RDLRT);
- 3) participar en la gestió d'obres socials establertes en l'empresa en benefici dels treballadors o dels seus familiars (art. 64.7.b ET);
- 4) dret a convocar l'assemblea de treballadors (art. 77.1 ET);
- 5) exercici d'accions administratives o judicials (art. 65.1 ET);
- 6) presència, en el moment de la signatura, de la liquidació dels treballadors (art. 49.2 ET);
- 7) dret a un local adequat on puguin dur a terme les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors, i un o diversos taulers d'anuncis (art. 81 ET).

El local pot ser compartit pel comitè d'empresa i la secció sindical (STS 19 de desembre 1996, RJ 9732).

Local adequat

El dret a un local està condicionat a les característiques del centre de treball.

3.1.4. Obligacions dels representants unitaris

La tasca dels representants unitaris dels treballadors també està subjecta al compliment de certs deures. En concret:

- 1) Estan subjectes, com ja s'ha apuntat, al deure de sigil respecte a la informació que, en interès legítim i objectiu de l'empresa o del centre de treball, els hagi estat comunicada expressament amb caràcter reservat (art. 65.2 ET).

La STC 213/2002 ha manifestat que el deure de sigil no és il·limitat ni recau sobre qualsevol matèria, sinó només sobre les específicament esmentades en l'article 65.2 ET. Segons el TC, el coneixement per part d'un representant sindical d'un informe, elaborat per l'empresa sobre l'absentisme laboral (no qualificat com a confidencial i que té un indubtable interès per als interessos dels treballadors) i la seva posterior difusió als membres del sindicat i als mitjans de comunicació, no sobrepassa desraonadament la seva funció representativa ni transgredeix les exigències de la bona fe contractual inherent a la seva relació laboral (STC 213/2002).

- 2) Han de col·laborar amb la direcció de l'empresa per a aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat, i la sostenibilitat ambiental de l'empresa si així està pactat en els convenis col·lectius (art. 64.7.c ET).

- 3) Han de col·laborar amb la direcció de l'empresa en l'establiment i la posada en marxa de mesures de conciliació (art. 64.7.d ET). A més, han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i la persecució per raó de sexe en el treball

mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o els comportaments de què tinguin coneixement i que ho puguin propiciar (art. 48 Llei 3/2007).

4) Han d'informar els seus representats sobre tots els temes i les qüestions que directament o indirectament tinguin o puguin tenir repercussió en les relacions laborals (art. 64.7.e ET).

3.1.5. Garanties dels representants unitaris

A fi que la tasca dels representants sigui efectiva, es preveuen una sèrie de mesures dirigides a evitar que la seva activitat es vegi compromesa o sigui objecte d'interferències per part de l'empresari, dels sindicats, o fins i tot dels seus propis electors.

L'aplicabilitat d'aquestes garanties exigeix que l'empresari tingui coneixement del mandat representatiu que té qui pretén fer-ne ús. Per aquest motiu, l'ET exigeix que se'n doni publicitat (art. 67.5 i 75.5 ET).

En concret, disposen de les mesures de protecció següents:

1) Tenen dret que s'obri un expedient contradictori davant una sanció empresarial greu o molt greu, i en els supòsits d'acomiadament disciplinari.

La jurisprudència ha entès que aquesta garantia també s'ha d'estendre als treballadors "electes", encara que no hagin pres possessió del seu càrrec (STS 5 de novembre 1990, RJ 8547), i als que oficialment hagin estat proclamats com a "candidats" per a les eleccions, fins que tingui lloc el procés electoral (STC i 38/1981 i 55/1983, i, entre altres, STS 18 de febrer 1997, RJ 1448).

Tràmit en què han de ser escoltats, a part de l'interessat, el comitè d'empresa o els altres delegats de personal (apartat art. 68.a i 55.1 ET), sempre que, és clar, hi hagi altres representants dels treballadors al centre de treball on presta els seus serveis el treballador afectat (STS 6 de juliol 1990, RJ 6069). Es tracta d'un tràmit previ a la decisió extintiva que pretén protegir els representants davant la facultat resolutòria de l'empresari, intentant la imparcialitat de la decisió d'acomiadar el representant, i també la veritat material i l'aclariment dels fets. És a dir, actua com a garantia davant l'arbitrarietat empresarial, però, al seu torn, també possibilita la revisió del que ha passat i, per tant, l'opció de reconsiderar (o temperar) la decisió inicial i evitar actuacions precipitades (SSTS 4 de juliol 1986, RJ 3946, i 26 de novembre 1990, RJ 8604).

Competències i garanties

Reconèixer l'existència d'òrgans representatius i atribuir-los competències seria molt poc efectiu, si paral·lelament no s'estableixen instruments que assegurin l'exercici de les seves funcions.

Discussió doctrinal

Un important sector de la doctrina estima que l'obertura de l'expedient contradictori és exigible en tots els supòsits de resolució contractual i no solament en els supòsits d'acomiadament imputable (art. 54 ET).

Pel que fa al desenvolupament de l'expedient, sintèticament s'han de diferenciar tres fases: iniciació, tramitació i resolució. Mentre que la primera i la tercera les ha de dur a terme el subjecte que tingui la facultat resolutòria, per a la segona (la tramitació) és exigible la presència d'una persona diferent per a aconseguir els nivells mínims exigibles d'imparcialitat i objectivitat; seqüència que ha de permetre que es compleixi la finalitat de defensa del treballador, que l'expedient sigui contradictori i que es doni audiència a l'interessat i a la resta de representants. Com diu la STS 13 de maig 1988 (RJ 4980), aquest tràmit no es pot limitar a mers "formulismes", sinó que ha de complir certs requisits essencials: l'audiència de l'interessat, fet que pressuposa el coneixement per part d'aquest de l'incompliment que s'al·lega; la possibilitat de desvirtuar-lo, evacuant les proves que addueixi en el seu favor, i, si no, l'audiència del comitè d'empresa o dels delegats de personal. De tota manera, la doctrina jurisprudencial ha suavitzat les exigències formals de l'expedient, i ha declarat que no és exigible el nomenament d'un instructor o secretari (STS 30 de novembre 1982, RJ 6910); ni tampoc un tràmit de prova (STS 22 de gener 1991, RJ 69).

2) Prioritat de permanència en l'empresa en els supòsits de suspensió o extinció per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció (art. 68.b ET).

Aquesta preferència s'ha d'interpretar en el sentit que el representant té dret a ser l'últim del grup o categoria professional afectats per la suspensió o extinció.

Aquesta garantia també és prevista en els supòsits de trasllat i desplaçament (art. 40.5 ET).

3) Dret a no ser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins l'any següent al de l'expiració del seu mandat representatiu, sempre que l'acomiadament o la sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació (art. 68.c ET).

Segons l'article 1 del Conveni núm. 135 OIT:

"Els representants dels treballadors en l'empresa han de tenir protecció eficaç contra tot acte que els pugui perjudicar, inclòs l'acomiadament per raó de la seva condició de representants dels treballadors, de les seves activitats com a tals, de la seva afiliació al sindicat o de la seva participació en l'activitat sindical, sempre que els representants actuïn de conformitat amb les lleis, els contractes col·lectius o altres acords comuns en vigor."

Tot això, sense perjudici, naturalment, de l'acomiadament previst en l'article 54 ET (art. 68.c ET). És a dir, la condició de representant no confereix al treballador un estatus d'absoluta impunitat davant l'empresa (STS 20 de febrer 1990, RJ 1122).

4) Els representants dels treballadors tampoc poden ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional (art. 68.c ET). És a dir, no poden quedar exclosos de les seves expectatives en aquests àmbits per raons que no estiguin degudament justificades.

5) En cas que l'extinció del contracte sigui qualificada com a improcedent, el representant dels treballadors té dret a optar entre ser readmès o percebre la indemnització legal taxada (art. 56.4 ET).

Conveni núm. 158 OIT

Segons l'article 5.b) del Conveni núm. 158 OIT, no és un motiu justificat per a l'extinció del contracte de treball "ser candidat a representant dels treballadors o actuar o haver actuat en aquesta qualitat".

6) Dret de lliure expressió en matèries pròpies de la seva representació (art. 68.d ET). En concret, té dret a publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'empresa.

7) Gaudir d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació segons l'escala següent (article 68.e ET).

Taula 5. Crèdit d'hores

Treballadors en plantilla	Crèdit d'hores
Fins a 100 treballadors	15
De 101 a 250	20
De 251 a 500	30
De 501 a 750	35
De 751 en endavant	40

Hi ha la possibilitat que en el conveni col·lectiu es prevegi l'acumulació d'hores dels diferents membres del comitè d'empresa o delegats de personal, en un o diversos dels seus components, sense excedir el màxim total, i que pugui quedar rellevat (o rellevats) del treball, sense perjudici de la seva remuneració.

8) El seu mandat només el poden revocar els treballadors que els hagin elegit per decisió de la majoria absoluta dels electors presents en una assemblea convocada a aquest efecte a petició d'un terç d'aquells. Aquesta és una decisió que s'ha de prendre per sufragi personal, lliure, directe i secret (art. 67.3.2 ET). A més, aquesta decisió no es pot prendre durant la negociació d'un conveni col·lectiu ni es pot replantejar fins que no hagin transcorregut, almenys, sis mesos.

3.2. La representació sindical en l'empresa

La representació del sindicat en les empreses es pot canalitzar per mitjà de les seccions sindicals i els delegats sindicals.

Dret d'opció

Per a la resta de treballadors, llevat que s'hagi previst una altra cosa (per exemple, en el conveni col·lectiu), qui té el dret d'opció és l'empresari.

Tipus de representació

Recordeu que, en una mateixa empresa o centre de treball, la representació unitària pot conviure amb la representació sindical.

3.2.1. La secció sindical

Definició

"Les seccions sindicals, formades pel conjunt de les persones afiliades a l'empresa o al centre de treball, són instàncies de base del sindicat (les cèl·lules bàsiques del sindicat) organitzades en l'empresa per a dur a terme activitats sindicals en els llocs de treball" (Luján Alcaraz, 2003, pàg. 104).

La creació d'una secció sindical no està condicionada al fet que el sindicat tingui la consideració de més representatiu, o que tingui presència en els òrgans de representació unitària, o que depengui del volum de la plantilla (STS 24 de novembre 1989, RJ 8245), sinó que, únicament, depèn de dos factors:

- La decisió dels treballadors de l'empresa o centre de treball afiliats a un sindicat.
- El compliment de la normativa interna del sindicat referent a l'elecció de les persones que ocupen els seus òrgans.

L'article 8.1 LOLS assenyala que "els treballadors afiliats a un sindicat, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, poden constituir seccions sindicals de conformitat amb el que estableixin els estatuts del sindicat".

Tot això evidencia la possibilitat que en una empresa (o centre de treball) poden conviure diverses seccions sindicals representant els sindicats que hi siguin presents en l'empresa (per mitjà dels seus afiliats).

Per tant, tots els sindicats amb afiliats en una empresa o centre de treball poden disposar de la seva pròpia secció sindical sense que sigui preceptiu el consentiment o un reconeixement per part de l'empresari. Això no obsta que sigui convenient la seva posada en coneixement, en la mesura que sigui necessari per a dur a terme l'acció sindical en l'empresa (STC 292/1993).

Funcions

La tasca d'una secció sindical és la representació i defensa dels interessos dels treballadors afiliats al sindicat. Per tant, aspira al fet que l'organització sindical s'apropi als seus afiliats.

Sindicats en les empreses

L'entrada dels sindicats en les empreses a Espanya, com en la resta de països del nostre entorn, és un fenomen tardà (Luján Alcaraz, 2003, pàg. 47).

Creació d'una secció sindical

La possibilitat de crear una secció sindical és una decisió dels treballadors afiliats al sindicat, i no del sindicat mateix (STC 292/1993).

Paral·lelament, en la mesura que és possible que la seva actuació pugui tenir una repercussió en la totalitat dels treballadors de l'empresa o d'un centre de treball d'aquesta, es pot afirmar que també és un mecanisme de participació dels treballadors en l'empresa i, per tant, una manifestació de l'acció sindical.

Més específicament, les funcions de les seccions sindicals són, entre altres, les següents (Luján Alcaraz, 2003, 186 a 188): representació del sindicat a l'empresa; garantir la relació entre els afiliats i els òrgans del sindicat; representació, defensa i promoció dels interessos dels seus afiliats; desenvolupament, en el seu àmbit, de la política del sindicat; participació en els òrgans de direcció del sindicat; col·laboració amb les estructures del sindicat; proselitisme sindical; gestió de l'afiliació de treballadors; recaptació de la quota sindical, bé directament, bé facilitant el descompte sobre el salari; canalització i distribució de la informació sindical entre el sindicat i els afiliats; elecció dels òrgans de direcció de la secció i control sobre la seva actuació; aprovació de les normes de funcionament de la secció sindical; elecció dels delegats sindicals i coordinació de la seva activitat; gestió i administració dels recursos proporcionats per l'empresa per a atendre les tasques sindicals i representatives, especialment, les hores sindicals; elaboració del pressupost anual de funcionament; etc.

Drets

Les atribucions de les seccions sindicals són en funció del grau de representativitat del sindicat i la seva implantació en els òrgans de representació de les empreses; per tant, no hi ha uniformitat en el reconeixement de drets a les seccions sindicals, existint seccions sindicals privilegiades:

1) Les **seccions sindicals dels sindicats més representatius** i les d'aquells que, sense ser-ho, tinguin representació en els òrgans de representació unitària de l'empresa o centre de treball, en virtut de l'article 8.2 LOLS i sense perjudici del que estableixi el conveni col·lectiu, tenen dret:

- a) a la negociació col·lectiva (d'acord amb el que preveu l'article 87 ET);
- b) a disposar d'un tauler d'anuncis en l'empresa;
- c) a l'ús d'un local adequat en l'empresa on puguin dur a terme les seves activitats, però només en les empreses o els centres de treball amb més de 250 treballadors (llevat que el conveni col·lectiu prevegi una altra cosa).

2) Les **seccions sindicals dels sindicats que no siguin més representatius**, o no tinguin representació en els òrgans de representació unitària, disposen dels mateixos drets que els reconeguts als seus membres; és a dir, únicament els que preveu l'article 8.1.b i c LOLS (fer reunions, recaptar quotes, distribuir informació sindical i rebre informació remesa pel sindicat).

Funcions de la secció sindical

La tasca principal de la secció sindical és la designació dels seus corresponents delegats sindicals (Luján Alcaraz, 2003, pàg. 180).

Secció sindical i eleccions

Encara que la promoció d'eleccions a òrgans unitaris i la presentació de candidatures són funcions pròpies del sindicat (art. 67.1 i 69.3 ET), és freqüent que aquestes les exercixin en cada empresa o centre de treball les seccions sindicals.

3.2.3. Els delegats sindicals

Definició

Els delegats sindicals són les persones físiques que encarnen el sindicat en l'empresa o centre de treball i actuen com a transmissors dels valors de l'organització entre els treballadors i garants de la bona imatge del sindicat davant la societat (Luján Alcartaz, 2003, pàg. 139).

Totes les seccions sindicals tenen dret a designar-los pels seus afiliats i entre aquests, d'acord amb els estatuts del seu sindicat.

Drets i garanties

Les facultats atribuïdes als delegats sindicals no són uniformes. Com amb les seccions sindicals, la LOLS confereix una sèrie de prerrogatives i garanties per a l'exercici de la seva activitat únicament a determinats delegats sindicals, en funció dels paràmetres següents:

- 1) Nombre de treballadors en l'empresa o centre de treball.
- 2) Presència o no del sindicat en el comitè d'empresa.

1) Si l'empresa o centre de treball té més de 250 treballadors i el sindicat té presència en el comitè d'empresa, té dret a disposar d'un nombre de delegats sindicals que varia en funció dels resultats electorals en el comitè d'empresa.

- Llevat que el conveni col·lectiu amplii el seu nombre, els sindicats que hagin obtingut més del 10% dels vots tenen dret que les seves seccions sindicals disposin dels delegats següents:

Taula 6. Nombre de delegats sindicals

Treballadors	Delegats sindicals
De 250 a 750 treballadors	1
De 751 a 2.000 treballadors	2
De 2.001 a 5.000 treballadors	3
De 5.001 en endavant	4

- Si n'han obtingut menys del 10%, tenen dret a un delegat sindical.

Tenint en compte aquesta configuració, és possible que aquests delegats sindicals siguin membres del comitè d'empresa. En aquest cas, disposen de tots els drets i les prerrogatives descrits anteriorment.

Identificació dels delegats sindicals

És força freqüent que els convenis col·lectius estableixin la necessitat que la designació com a delegat sindical sigui acreditada de manera fefaent davant l'empresari (Luján Alcartaz, 2003, pàg. 146).

En cas que aquests delegats sindicals no siguin membres del comitè d'empresa, l'article 10.3 LOLS els reconeix els drets següents (ampliables en el conveni col·lectiu):

- a) Tenen accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del comitè d'empresa i estan obligats a guardar sigil professional.
- b) Poden assistir a les reunions dels comitès d'empresa i dels òrgans interns de l'empresa en matèria de seguretat i higiene, amb veu però sense vot.
- c) Han de ser escoltats per l'empresa abans de l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general i els afiliats i el seu sindicat en particular, i especialment en els acomiadaments i les sancions d'aquests últims.

Quant a les **garanties**, els delegats sindicals que no siguin membres del comitè d'empresa tenen les mateixes garanties que les previstes per a aquests (art. 10.3 LOLS).

2) Els sindicats que no tinguin representació en els comitès d'empresa o que siguin presents en empreses o centres de treball que no superin els 250 treballadors, tenen dret a nomenar un **delegat intern** o **portaveu**. Aquest, llevat que sigui representant unitari, no té les facultats, les prerrogatives ni les garanties que descriu l'article 10.3 LOLS.

3.3. El dret de reunió dels treballadors: l'assemblea de treballadors

Els treballadors d'una mateixa empresa o centre de treball tenen dret a reunir-se en assemblea (art. 4.1.f i 77.1 ET).

L'assemblea la poden convocar, o bé els delegats de personal o el comitè d'empresa, o bé un nombre de treballadors de l'empresa no inferior al 33% de la plantilla (art. 77.1 ET).

És important advertir que la convocatòria està subjecta al compliment de certes formalitats (art. 79 ET):

- S'hi ha d'expressar l'ordre del dia.
- S'ha de comunicar a l'empresari, com a mínim, 48 hores abans, i aquest n'ha d'acusar recepció.

L'incompliment d'aquests requisits converteix l'assemblea en il·legal i permet a l'empresari oposar-se a la seva celebració si és previst que tingui lloc en el centre de treball o en un altre lloc facilitat per aquest.

L'assemblea ha d'estar presidida pels delegats de personal o pel comitè d'empresa. Aquesta presidència ha de comunicar a l'empresari, dins el termini establert i en la forma escaient, la convocatòria i el nom de les persones alienes a l'empresa que tinguin previst d'assistir-hi.

L'assemblea es reuneix en el mateix centre de treball i, llevat que hi hagi un pacte amb l'empresari, s'ha de dur a terme fora de les hores de treball. L'empresari ha de facilitar el local de l'empresa o centre de treball on s'hagi d'efectuar la reunió, i només s'hi pot negar en els casos següents (art. 78 ET):

- Si s'han incomplert, com s'ha indicat, les disposicions formals previstes en la llei.
- Si no han transcorregut més de dos mesos des de l'última reunió feta (en aquest sentit, no computen les reunions informatives sobre convenis col·lectius).
- Si no s'ha rescablat dels danys produïts en alteracions ocorregudes en alguna reunió anterior.
- Per tancament legal de l'empresa.

Quan se sotmeti a l'assemblea un acord que afecti la totalitat de la plantilla de treballadors, es requereix el vot favorable personal, lliure, directe i secret, incloent-hi el vot per correu, de la meitat més un dels treballadors de l'empresa o centre de treball (art. 80 ET).

3.4. El comitè d'empresa europeu

El mercat únic està donant lloc a un procés de concentracions d'empreses complex i creixent, a fusions transfrontereres, a absorcions, a associacions, a aliances d'empreses, a unions temporals, etcètera; i això provoca, entre altres efectes, una transnacionalització de les empreses i dels grups d'empreses. En aquest context, s'han evidenciat les insuficiències dels mecanismes tradicionals de participació dels treballadors en l'àmbit nacional, ja que, precisament pel seu abast exclusivament nacional, són inadequats per a abordar els processos de presa de decisions en el nivell central de les empreses o grups.

La Directiva 94/45/CE, del Consell, de 22 de setembre, relativa a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o a l'establiment d'un procediment d'informació i consulta als treballadors en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària, ha tractat de donar resposta a aquest fenomen; i ha estat incorporada a l'ordenament jurídic espanyol per la Llei 10/1997, 24 d'abril, sobre drets d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària.

Lectura complementària

Limón Luque (1996). *Derecho de reunión y relaciones laborales*. Madrid: CES.

Lectura recomanada

Gómez Gordillo (2003). *El comité de empresa europeo*. Madrid: CES.

Directiva 94/45/CE

Tracta de desplegar l'article 17 de la Carta comunitària dels drets socials fonamentals dels treballadors: "La informació, la consulta i la participació dels treballadors s'han de desenvolupar segons mecanismes adequats i tenint en compte les "pràctiques vigents en els diferents estats membres i que això és especialment aplicable a les empreses o grups d'empreses que tinguin establiments o empreses situats en diversos estats membres".

No obstant això, convé tenir en compte que aquesta regulació s'haurà d'adaptar al contingut de la Directiva 2009/38/CE del Parlament Europeu i del Consell de 6 de maig de 2009, sobre la constitució d'un comitè d'empresa europeu o d'un procediment d'informació i consulta als treballadors en les empreses i grups d'empreses comunitàries, que modernitza la regulació d'aquesta matèria.

La Llei 10/1997 preveu la possibilitat que alternativament es constitueixi un **comitè d'empresa europeu**, o bé s'articuli un **procediment d'informació i consulta als treballadors**.

A l'efecte de delimitar-ne l'àmbit d'aplicació, l'article 3 de la Llei 10/1997 fixa algunes definicions rellevants:

- **Empresa de dimensió comunitària:** aquella on es presenten les condicions següents: **a)** que ocupa 1.000 treballadors o més en el conjunt dels estats membres, i **b)** que ocupa, almenys, en dos estats membres diferents, 150 treballadors o més en cada un.
- **Grup d'empreses:** el format per una empresa que exerceix el control i les empreses controlades. Segons l'article 4 de la Llei 10/1997, s'entén que una empresa "exerceix el control" si pot exercir una influència dominant sobre una altra (que es denomina "empresa controlada") per motius de propietat, participació financera, estatuts socials o d'altres.
Es presumeix, llevat de prova en contra, que una empresa pot exercir una influència dominant sobre l'altra quan aquesta empresa, directament o indirectament: **a)** té la majoria del capital subscrit de l'empresa; **b)** té la majoria dels drets de vot corresponents a les accions emeses per l'empresa; **c)** té la facultat de nomenar la majoria dels membres de l'òrgan d'administració, de direcció o de control de l'empresa.
- **Grup d'empreses de dimensió comunitària:** aquell on es presenten les condicions següents: **a)** que ocupa 1.000 treballadors o més en el conjunt dels estats membres; **b)** que comprèn, almenys, dues empreses del grup en estats membres diferents; **c)** que, almenys, una empresa del grup ocupa 150 treballadors o més en un estat membre i que, almenys, una altra de les empreses del grup ocupa 150 treballadors o més en un altre estat membre.

La constitució d'un comitè d'empresa europeu (1) o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta (2) és el resultat de les negociacions entre els treballadors (representats per la comissió negociadora) i l'organització empresarial (direcció central) –art. 8 a 10 Llei 10 /1997.

1) En cas que s'opti per la **constitució d'un comitè d'empresa europeu**, aquest ha d'estar compost per treballadors de l'empresa o grup, elegits o designats pels representants dels treballadors o entre aquests i, si no, pel conjunt dels treballadors, de conformitat amb les legislacions i pràctiques nacionals (art. 17 Llei 10/1997).

Les **competències** més rellevants del comitè d'empresa europeu són les següents (art. 18 Llei 10/1997):

- Té dret a ser informat i a ser consultat sobre les qüestions que afectin el conjunt de l'empresa o grup d'empreses de dimensió comunitària o, almenys, dos centres de treball o empreses del grup situats en estats membres diferents.
- Té dret a mantenir almenys una reunió anual amb la direcció central, en la qual almenys s'han de tractar les qüestions relacionades amb l'estructura empresarial, la seva situació econòmica i financera, l'evolució probable de les activitats, la producció i les vendes, la situació i evolució probable de l'ocupació, les inversions, els canvis substancials que afectin l'organització, la introducció de nous mètodes de treball o de producció, els trasllats de producció, les fusions, la reducció de la mida o el tancament d'empreses, centres de treball o parts importants d'aquests, i els acomiadaments col·lectius.
- Ha de ser informat, amb l'antelació adequada, de les circumstàncies excepcionals que afectin considerablement els interessos dels treballadors, especialment en els casos de trasllats d'empreses, de tancaments de centres de treball o empreses o d'acomiadaments col·lectius.

2) En cas que s'estableixi un o més **procediments d'informació i consulta** als treballadors sobre qüestions transnacionals que puguin afectar considerablement els seus interessos, l'acord entre la comissió negociadora i la direcció central ha de "preveure les modalitats amb què els representants dels treballadors tenen dret a reunir-se per a deliberar sobre la informació que els sigui comunicada" (art. 12.2 Llei 10/1997).

Quant a les **garanties** per a l'exercici d'aquest mandat representatiu, l'article 21.1 de la Llei 10/1997 preveu que els membres de la comissió negociadora i del comitè d'empresa europeu i els representants dels treballadors, en el marc d'un procediment alternatiu d'informació i consulta, gaudeixen, en l'exercici de les seves funcions, de la mateixa protecció i de garanties similars a les previstes per als representants dels treballadors en l'àmbit nacional.

A més, quan sigui necessari per a l'exercici de la seva funció representativa en un entorn internacional, els membres de la comissió negociadora i del comitè d'empresa europeu han de rebre formació sense pèrdua de salari (art. 10.4 Directiva 2009/38/CE). Els representants de la comissió negociadora o del comitè d'empresa europeu elegits per centres de treball i empreses situats a Espanya gaudeixen de les garanties que preveu l'article 68 ET, amb les particularitats següents (art. 28 Llei 10/1997):

- tenen un crèdit addicional de 60 hores anuals retribuïdes i
- tenen dret als permisos retribuïts necessaris per a l'assistència a les reunions que es facin.

Inici del procediment

El procediment per a la constitució d'un comitè d'empresa europeu o l'establiment d'un procediment alternatiu d'informació i consulta l'ha d'iniciar la direcció central, a petició escrita d'un mínim de 100 treballadors, o dels seus representants, que pertanyin, almenys, a dos centres de treball o a empreses de l'empresa o grup, situats en estats membres diferents (art. 7 Llei 10/1997).

Finalment, aquests representants no estan autoritzats a revelar a tercers la informació que els hagi estat comunicada expressament a títol confidencial. Aquesta obligació de confidencialitat subsisteix fins i tot després de l'expiració del seu mandat i independentment del lloc on es trobin (art. 22 Llei 10/1997).

3.5. Altres canals de representació dels treballadors

Paral·lelament als mecanismes de participació sindical i unitària, els treballadors es poden identificar amb altres manifestacions de participació al si de l'empresa.

3.5.1. Participació dels treballadors en la prevenció de riscos laborals

La Llei 30/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (d'ara endavant, LPRL), regula el deure empresarial de protecció al treballador davant els riscos laborals.

La Constitució estableix que "els poders públics [...] han de vetllar per la seguretat i higiene en el treball" (art. 40.2); "que tots tenen dret a la protecció de la salut" (art. 15); "es reconeix el dret a la protecció de la salut" (art. 43.1), i "compeix als poders públics organitzar i tutelar la salut pública amb les mesures preventives i de les prestacions i els serveis necessaris" (art. 43.2).

La LPRL obliga l'empresari a la protecció eficaç del treballador per a garantir la seva seguretat i salut en tots els aspectes relacionats amb el treball, mitjançant l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries (art. 14.1 i 2).

De les diverses obligacions que es deriven d'aquest mandat, destaca l'obligació de donar participació als treballadors en matèria de prevenció de riscos laborals (art. 34 LPRL). Aquesta participació s'ha de canalitzar per mitjà dels representants genèrics dels treballadors (comitè d'empresa, delegats de personal i delegats sindicals) i de la representació especialitzada.

En virtut de l'article 34.2 LPRL, en matèria de prevenció de riscos laborals, els **representants genèrics** tenen les facultats atribuïdes per l'ET i la LOLS (art. 64.1 i 87 ET i 8.2.b i 10.3 LOLS).

Quant als **representants especialitzats**, la LPRL distingeix entre delegats de prevenció (art. 35 a 37) i comitè de seguretat i salut (art. 38 i 39).

Els delegats de prevenció

Són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos (art. 35.1 LPRL); són elegits pels representants unitaris dels treballadors i entre aquests (art. 35.2 LPRL).

Art. 4.2.d) ET

Reconeix als treballadors el dret "a la seva integritat física i a una política de seguretat i higiene adequada".

La negociació col·lectiva pot establir altres mecanismes d'elecció dels delegats de prevenció, sempre que la facultat de designació correspongui als representants del personal o als mateixos treballadors (art. 35.4 LPRL); i també pot atribuir les competències dels delegats de prevenció a òrgans específics creats en el mateix conveni (art. 35.4.2 LPRL).

Delegats de prevenció

El nombre de delegats de prevenció varia en funció de la dimensió de la plantilla (vegeu l'article 35.2 LPRL). En cas que no hi hagi representants unitaris (empreses amb menys de sis treballadors) no hi haurà delegats de prevenció. I les seves competències, facultats, garanties i crèdit d'hores estan descrits en els articles 36.1 i 2 i 37.1 LPRL.

Finalment, és important tenir en compte que l'empresari té l'obligació de proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva necessaris per a l'exercici de les seves funcions (art. 37.2 LPRL).

El comitè de seguretat i salut

La creació del comitè de seguretat i salut (d'ara endavant, CSS) és obligatòria en totes les empreses i centres de treball de 50 o més treballadors, com a "òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals" (art. 38.1 LPRL).

Comitè de seguretat i salut

Les competències i facultats del comitè de seguretat i salut es descriuen en l'article 39.1 LPRL.

La composició del CSS és paritària: ha d'estar format per un nombre igual de delegats de prevenció i de representants empresarials (art. 38.2.2n. LPRL).

3.5.2. La implicació dels treballadors en la societat anònima europea

La promulgació de la Llei 31/2006, de 18 d'octubre, sobre societats anònimes i cooperatives europees, comporta la incorporació a l'ordenament jurídic espanyol de la Directiva 2001/86/CE del Consell, que completa l'Estatut de la societat anònima europea respecte a la implicació dels treballadors. L'aprovació de l'Estatut de la societat anònima europea (SAE) planteja la necessitat d'articular mecanismes que permetin la implicació dels treballadors en les qüestions i decisions d'aquestes.

El règim jurídic de la societat anònima europea (d'ara endavant, SAE) va ser aprovat pel Reglament 2157/2001/CE del Consell, de 8 d'octubre 2001 (d'ara endavant, RSAE), que va comportar la modificació del text refós de la Llei de societats anònimes (d'ara endavant, LSA), amb la Llei 19/2005, de 14 de novembre, sobre la societat anònima europea domiciliada a Espanya.

La configuració del dret a la "implicació dels treballadors" en la SAE, segons la Llei 31/2006, s'ha fet d'una manera extraordinàriament àmplia. A grans trets, es distingeix entre dos models de participació: la interna i l'externa. En la primera, la presència dels treballadors té lloc en un òrgan de govern de l'empresa, mentre que en la participació externa, els drets d'informació, consulta o decisió i les diverses formes de control s'atribueixen a un òrgan col·lectiu dels treballadors que té la representació de tot el personal i/o a associacions sindicals.

L'expressió "implicació dels treballadors"

L'expressió "implicació dels treballadors" s'ha d'entendre com "la informació, la consulta, la participació i qualsevol altre mecanisme mitjançant el qual els representants dels treballadors poden influir en les decisions que s'adoptin en les empreses" (art. 2.i Llei 31/2006).

Les societats i la comissió negociadora de representants dels treballadors són els encarregats de decidir "la forma concreta d'implicació", cosa que afectarà l'estructura de la SAE: juntament amb l'existència d'una junta general d'accionistes, es pot optar entre un sistema d'administració monista, o bé dual, que s'ha de fer constar en els estatuts (art. 38 RSAE i art. 327 LSA).

En cas que s'opti per un sistema d'administració monista, s'aplica al seu òrgan d'administració el que estableix la LSA per als administradors de societats anònimes, quan no contradigui el que disposen el RSAE i la llei que reguli la implicació dels treballadors en les societats anònimes europees (art. 328 LSA). En cas que s'opti per un sistema d'administració dual, hi ha d'haver una direcció i un consell de control (art. 39 i seg. RSAE i art. 329 LSA).

L'elecció per la manera concreta d'implicació és el resultat d'un procediment de negociació, que es plasma en l'"acord d'implicació", que forma part del projecte de constitució d'una SAE, i sense el qual no es pot registrar (art. 12 RSAE). I l'article 5 de la Llei 31/2006 exigeix que el "procediment de negociació per a la determinació dels drets d'implicació dels treballadors en la SAE s'ha d'iniciar a partir del moment en què els òrgans de direcció o d'administració de les societats participants hagin establert el projecte de constitució de la SAE". S'ha de fer amb els representants dels treballadors de les societats participants i de les seves filials i centres de treball afectats sobre les disposicions relatives a la implicació dels treballadors en la SAE.

4. El conflicte col·lectiu

4.1. El conflicte col·lectiu: definició i tipologia

El conflicte de treball, genèricament, es pot definir com "tota discussió o controvèrsia manifestada externament entre empresaris i treballadors quant a les condicions de treball" (Alonso Olea i Casas Baamonde, 2003, pàg. 1011).

La Constitució espanyola reconeix el dret que els subjectes de les relacions de treball, empresaris i treballadors, adoptin mesures de conflicte col·lectiu (art. 37.2 CE). En termes similars, la LOLS també reconeix aquest dret a les organitzacions sindicals com a manifestació específica del dret d'activitat sindical (art. 2.2.d).

Observeu que es tracta d'un dret incardinat en la secció II del capítol II del títol I de la Constitució ("Drets i deures dels ciutadans" –art. 30 a 38–). Això vol dir que té un nivell de protecció inferior, per exemple, al que la Constitució dispensa a la vaga o a la llibertat sindical (art. 28 CE).

En referir-nos a conflictes de treball s'han d'establir les distincions conceptuals següents:

- conflicte col·lectiu / conflicte individual,
- conflicte jurídic o d'aplicació / conflicte econòmic o d'interessos.

4.1.1. Conflicte col·lectiu / conflicte individual

El **conflicte individual** enfronta l'empresari individual i el treballador individual, i versa sobre interessos singulars.

El **conflicte col·lectiu** enfronta un o diversos empresaris amb una pluralitat de treballadors. No obstant això, el seu verdader element definidor no és la col·lectivitat de treballadors (el seu nombre), sinó l'objecte de la controvèrsia, és a dir, que la discussió vers sobre "interessos generals d'un grup genèric de treballadors" (art. 151.1 LPL).

D'una manera similar, l'article 17.1 RDLRT defineix el conflicte col·lectiu com a "situacions conflictives que afecten interessos generals dels treballadors".

Distinció

A la pràctica, la distinció entre conflicte individual o plural i col·lectiu és borrosa, ja que es plantegen nombrosos problemes d'aplicació.

De manera que si el conflicte no gravita sobre aquest element qualitatiu, "interessos col·lectius," s'està en presència d'un conflicte plural (una juxtaposició de conflictes individuals). Assumint aquestes categories conceptuals, es pot donar el cas que un conflicte plantejat per un sol treballador tingui una dimensió col·lectiva.

4.1.2. Conflicte jurídic o d'aplicació / conflicte econòmic o d'interessos

El **conflicte col·lectiu jurídic o d'aplicació** és el que versa sobre l'aplicació i interpretació d'una norma estatal, conveni col·lectiu o sigui quina sigui la seva eficàcia i decisió i pràctica de l'empresa (art. 151.1 LPL). Per tant, pressuposa l'existència d'una norma, sense que cap de les parts posi en dubte la seva validesa.

Segons l'article 25 RDLRT, es pot definir com a:

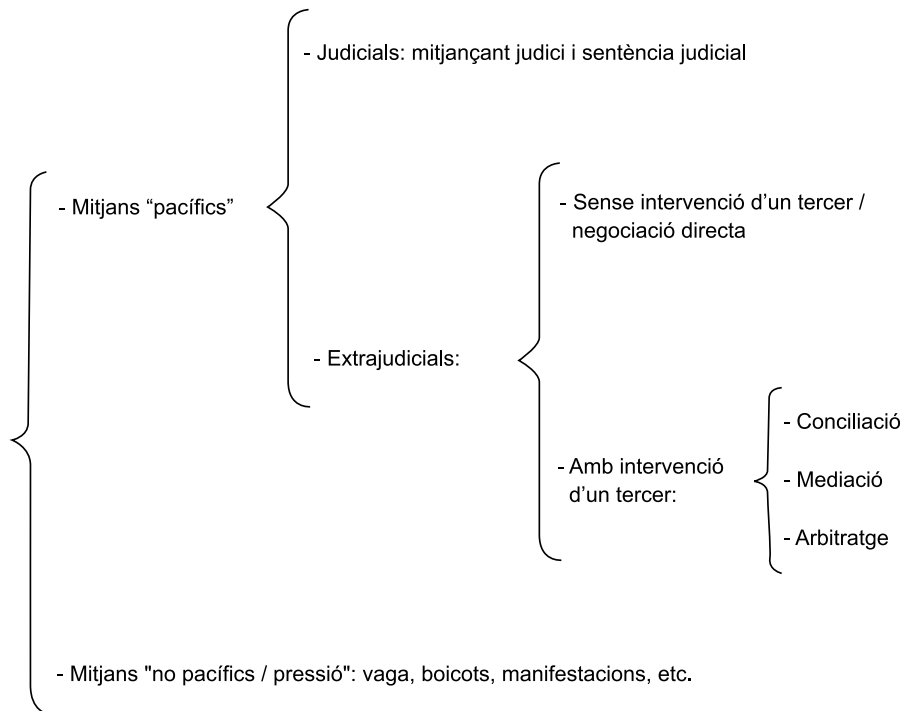
"Discrepàncies relatives a la interpretació d'una norma preexistent, estatal o convinguda col·lectivament", i segons l'article 151.1 LPL, com a "aplicació i interpretació d'una norma estatal, conveni col·lectiu, sigui quina sigui la seva eficàcia i decisió o pràctica d'empresa".

El **conflicte col·lectiu econòmic o d'interessos** es presenta en els supòsits en què una de les parts pretén que es modifiqui o derogui la norma convencional existent, o que s'introdueixi una de nova. Per tant, la solució a aquest tipus de conflicte, a diferència del jurídic, no rau en el mateix dret estricte o positiu, per la qual cosa s'ha d'acudir a un altre tipus de consideració no estrictament jurídica. Mentre que el conflicte jurídic o d'aplicació, pot ser individual o col·lectiu; en canvi, el conflicte econòmic o d'interessos sempre és col·lectiu.

4.2. Procediments de solució de conflictes

Davant la presència d'un conflicte col·lectiu, generalment, es poden arbitrar diversos possibles canals per a resoldre'l.

Mitjans per a solucionar un conflicte col·lectiu



- En l'**arbitratge** intervé un tercer –àrbitre– per tal de solucionar el conflicte per mitjà d'un laude el compliment del qual és obligatori.
- En la **mediació**, el tercer –mediador– ofereix solucions opcionals a les parts, que són les que acaben triant la que consideren més convenient.
- En la **conciliació** intervé un tercer –conciliador– per tal de facilitar el diàleg entre les parts i facilitar l'avenença.

4.2.1. Procediment judicial de solució de conflictes col·lectius

La solució judicial dels conflictes col·lectius és prevista per a les controvèrsies que afecten un grup genèric de treballadors i que graviten sobre la interpretació o aplicació d'una norma estatal, d'un conveni col·lectiu amb independència de la seva eficàcia, o bé d'una decisió o pràctica d'empresa (art. 151.1 Llei de procediment laboral; d'ara endavant, LPL).

Per tant, la solució d'un conflicte col·lectiu d'interessos o econòmic no es pot canalitzar per mitjà d'aquest procediment judicial.

La modalitat processal de conflicte col·lectiu està regulada en la LPL (art. 151 a 160).

Per part dels treballadors, estan legitimats per a promoure processos de conflicte col·lectiu:

Solució judicial de conflictes col·lectius

El procediment judicial de conflicte col·lectiu no pot resoldre els conflictes d'interessos o econòmics.

1) Si es tracta d'un conflicte d'empresa o d'àmbit inferior, els representants unitaris i sindicals dels treballadors en l'empresa (art. 152.c LPL). També estan legitimats els sindicats, sempre que el seu àmbit d'actuació es correspongui amb el del conflicte o sigui més ampli (art. 152.a LPL).

Segons les STC 70/1982 i 37/1983, la regla de correspondència amb l'àmbit del conflicte s'ha d'entendre en el sentit que cal que el sindicat tingui una implantació notòria en el centre de treball o en el marc general a què es refereix el conflicte.

2) Si es tracta d'un conflicte que afecta un àmbit superior al de l'empresa, la representació unitària i sindical en queda exclosa; d'aquesta manera s'atribueix la legitimitat als sindicats l'àmbit d'actuació dels quals es correspongui amb el del conflicte o bé sigui més ampli que aquest.

Per part dels empresaris, estan legitimats perquè insti un conflicte col·lectiu:

1) Si es tracta d'un conflicte d'empresa o d'àmbit inferior, l'empresari (art. 152.c LPL).

2) Si afecta un àmbit superior al de l'empresa només el poden promoure les organitzacions empresarials que tinguin un àmbit d'actuació igual o superior al del conflicte (art. 152.b LPL).

A més, encara que no hagin promogut el procés, es poden personar com a parts (art. 153 LPL):

- els sindicats que, segons la LOLS, tenen la consideració de més representatius;
- les associacions empresarials que, segons l'Estatut dels treballadors, tinguin aquesta representativitat;
- els òrgans de representació unitària o sindical, amb l'únic requisit que el seu àmbit d'actuació es correspongui amb el del conflicte o bé sigui més ampli que aquest.

Quant a la tramitació, amb caràcter previ a la presentació de la demanda, cal que s'exhaureixi l'intent de conciliació per mitjà d'alguna de les diverses modalitats previstes (art. 154 LPL):

a) Procediment d'avinença de conformitat amb el que preveu el RDLRT –opció poc freqüent– (vegeu a continuació).

b) Si no s'ha seguit aquesta via, s'habiliten dues opcions:

- conciliació davant el servei administratiu corresponent del Ministeri de Treball o de la comunitat autònoma, segons les competències que tinguin assumides;
- conciliació davant els òrgans establerts en acords interprofessionals o en convenis col·lectius (vegeu a continuació).

És important advertir que el que s'hagi acordat en la conciliació tindrà la mateixa eficàcia atribuïda als convenis col·lectius, atenent-ne la legitimitat (art. 154.2 LPL).

Quant a la demanda (art. 155 LPL), aquesta ha de fer referència als treballadors i a les empreses afectades pel conflicte, i hi ha d'haver una referència succinta als fonaments jurídics de la pretensió formulada. A més, s'hi ha d'adjuntar un certificat que acrediti que s'ha intentat la conciliació.

El procés té el caràcter d'urgent i preferent (art. 157 LPL). I finalitzat aquest, la sentència es pot limitar a establir la interpretació correcta de la norma i a declarar el dret que, en conseqüència, té cada una de les parts (sentència declarativa); o bé menys freqüent, pot establir una condemna (sentència condemnatòria) –STC 92/1988 i 178/1996.

La conciliació es pot efectuar fins i tot una vegada iniciat el procediment i abans que es dicti sentència. En aquest cas, una vegada que les parts comuniquin a l'òrgan jurisdiccional que ha quedat resolt el conflicte, s'arxiven les actuacions (art. 160 LPL).

4.2.2. Procediments extrajudicials de solució de conflictes col·lectius

El procediment administratiu de conflicte col·lectiu

La solució dels conflictes col·lectius pot tenir lloc davant de l'Administració laboral per mitjà del procediment que preveu el RDLRT (art. 17.1).

L'organisme competent capacitat per a resoldre aquest tipus de conflictes varia atenent l'àmbit del conflicte (provincial, autonòmic o estatal). Cal tenir en compte les competències que tinguin assumides les comunitats autònomes.

La utilització d'aquest instrument de solució de conflictes, a la pràctica, no és gaire freqüent, ja que normalment es tendeix a acudir a la solució judicial, o bé als procediments extrajudicials establerts, com es veurà, en els acords interprofessionals o en els convenis col·lectius.

La possibilitat d'acudir al procediment que preveu el RDLRT està condicionada al compliment de dues regles fonamentals:

1) Quan els treballadors utilitzin aquest procediment no poden exercir el dret de vaga (art. 17.2 RDLRT). Es permet, en canvi, que, un cop declarada una vaga, els treballadors en desisteixin i acudeixin a aquest procediment (art. 17.3 RDLRT).

Si el procediment l'inicia l'empresari i els treballadors acudeixen a la vaga, aquest queda suspès i s'arxiven les actuacions (art. 18.2 RDLRT).

2) No es pot plantejar un conflicte col·lectiu de treball per a modificar el que s'hagi pactat en el conveni col·lectiu o s'hagi establert en un laude (art. 20 RDLRT).

Pel que fa al **procediment**, convé apuntar el següent:

1) Legitimació per a la iniciació:

El tràmit, el poden iniciar (art. 18.1 RDLRT) els representants dels treballadors (unitaris o sindicals –STC 70/1982–) que tinguin implantació en l'àmbit del conflicte (STC 59/1983), o bé a instàncies dels seus representats.

També el pot iniciar l'empresari o els seus representants legals, segons l'àmbit del conflicte.

2) Formalització i procediment:

El plantejament del conflicte col·lectiu s'ha de formalitzar per escrit, signat i datat. Cal identificar les persones que el plantegin i determinar els treballadors i empresaris afectats. D'altra banda, s'hi ha de fer menció dels fets sobre els quals versí el conflicte, les peticions concretes que es formulin i altres dades que siguin procedents (art. 21 RDLRT).

Una vegada plantejat el conflicte, l'autoritat laboral competent ha de citar les parts per a tractar l'avenença, o bé perquè designin voluntàriament un àrbitre (art. 24 RDLRT).

Perquè es pugui assolir un acord, s'exigeix la majoria simple de cada una de les representacions. En aquest cas, es posa fi al conflicte i l'acord adquireix el mateix valor jurídic que un conveni col·lectiu (art. 24 RDLRT).

Si no s'assoleix un acord, l'autoritat laboral ha de procedir de la manera següent (art. 25 RDLRT):

a) Si es tracta d'un conflicte d'aplicació o interpretació, ha de remetre les actuacions practicades a l'òrgan judicial competent (jutjat social o audiència nacional), perquè resolgui el conflicte d'acord amb el procediment descrit en els articles 151 i següents LPL.

b) Si es tracta d'un conflicte d'interessos o econòmic, malgrat que els articles 25 i 26 RDLRT preveien un arbitratge obligatori, la STC 11/1981 el va declarar inconstitucional, de manera que l'autoritat laboral ha de donar per finalitzat el procediment i arxivar les actuacions.

c) Tenint en compte que el conflicte encara roman obert, hi ha la possibilitat que s'intenti la seva solució amb una mediació o arbitratge voluntari. També és possible que s'acudeixi a una vaga.

Altres procediments de solució de conflictes col·lectius que preveu la legislació laboral

La legislació laboral preveu en diverses disposicions la possibilitat de fer actes de conciliació i mediació per a resoldre els conflictes col·lectius que puguin sorgir:

a) L'article 89.4 ET preveu la possibilitat que les parts negociadores d'un conveni col·lectiu acordin la intervenció d'un mediador en qualsevol moment de les deliberacions.

b) L'article 6 del Decret llei 5/1979, 23 de novembre, d'assumpció de funcions per part de l'Institut de Mediació, Arbitratge i Conciliació (IMAC), preveu la possibilitat que els treballadors i empresaris sol·licitin de l'IMAC la designació d'un mitjancer imparcial en qualsevol moment d'una negociació o d'una controvèrsia col·lectiva.

c) L'article 10.1 RDLRT preveu la possibilitat que el Govern imposi la celebració d'un arbitratge obligatori com un mitjà per a posar fi a una vaga, "tenint-ne en compte la durada o les conseqüències, les posicions de les parts i el perjudici greu a l'economia nacional".

Procediments de solució de conflictes establerts per acords interprofessionals o convenis col·lectius

La previsió d'un mecanisme de solució de conflictes pot estar continguda en un conveni col·lectiu. De fet, és freqüent que s'hi prevegin instruments de conciliació, mediació i arbitratge.

Al seu torn, també hi ha la possibilitat que siguin els convenis amb un àmbit d'aplicació més ampli (convenis marc o acords interconfederals) els que estableixin instruments de solució extrajudicial de conflictes col·lectius d'interpretació o aplicació (art. 91 ET).

En l'actualitat, hi ha un acord estatal de solució extrajudicial de conflictes laborals (ASEC IV), de 24 de febrer 2009, signat entre els interlocutors socials –patronal (CEOE i CEPYME) i sindicats (UGT i CCOO)–; acord acompanyat de la Resolució de 21 d'abril de 2009, de la Direcció General de Treball, per la qual es registra i es publica l'acord tripartit en matèria de solució extrajudicial i conflictes laborals. En virtut d'això, el Govern adquireix el compromís de donar suport a les funcions i comeses de l'ASEC IV i, és per això que es compromet a adoptar les mesures pressupostàries i tècniques necessàries per a facilitar-ne la consecució.

Davant d'aquest servei de mediació i arbitratge, es pot plantejar la conciliació de conflictes jurídics que superin l'àmbit d'una comunitat autònoma, i sempre que les parts legitimades per a negociar en un sector o subsector determinats d'activitat hagin subscrit un instrument de ratificació de l'ASEC.

En concret, són susceptibles de sotmetre's al procediment descrit en l'ASEC IV els conflictes següents (art. 4.1):

- a) els conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació;
- b) els conflictes sorgits durant la negociació d'un conveni col·lectiu o un altre acord o pacte col·lectiu que comporti el bloqueig de la negociació;
- c) els conflictes que donin lloc a la convocatòria d'una vaga o que se suscitin sobre la determinació dels serveis de seguretat i manteniment en cas de vaga;
- d) els conflictes derivats de discrepàncies sorgides en el període de consultes exigint pels articles 40, 41, 47 i 51 ET;
- e) les controvèrsies col·lectives que sorgeixin en ocasió de l'aplicació i interpretació d'un conveni col·lectiu a causa de l'existència de diferències substancials que comportin el bloqueig en l'adopció del corresponent acord en la comissió paritària.

En canvi, queden fora de l'àmbit de l'ASEC IV (art. 1.2):

- a) els conflictes que versin sobre la Seguretat Social;
- b) els conflictes en què sigui part l'Estat, comunitats autònomes, entitats locals o organismes autònoms que en depenguin, a què es refereix l'article 69 LPL.

En l'àmbit autonòmic, també es preveuen mecanismes de solució de conflictes. Per exemple:

- A Catalunya s'ha constituït el Tribunal Laboral de Catalunya (DOGC 17 d'octubre 2005).
- A Aragó, és vigent el III Acord sobre la solució extrajudicial de conflictes laborals d'Aragó (BOA 9 de gener 2006).
- A Andalusia, és vigent el Sistema extrajudicial de resolució de conflictes laborals a Andalusia (BOJA 8 d'abril 2005).
- A la Comunitat Valenciana, és vigent el III Acord de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (DOCV 23 d'agost 2001).

5. La vaga

El conflicte col·lectiu es pot exterioritzar d'una manera "pacífica", com hem analitzat, o d'una manera "no pacífica". I la vaga és la seva manifestació paradigmàtica.

La Constitució reconeix en l'article 37 el dret dels treballadors i empresaris a adoptar mesures de conflicte col·lectiu, però separa una d'aquestes mesures (la vaga) d'aquest marc general i la col·loca en un lloc preferent, l'article 28; li confereix, així, més consistència, que es reflecteix en el rang més elevat exigible per a la llei que ho reguli i en la tutela més completa jurisdiccional, amb una via processal *ad hoc* en la via judicial ordinària i el recurs d'empara (art. 53, 81 i 161 CE), STC 123/1992.

La relació entre els articles 28.2 i 37.2 CE és la següent (STC 11/1981): "a) L'article 37 els faculta per a altres mesures de conflicte diferents de la vaga, de manera que la vaga no és l'única mesura de conflicte; b) l'article 28 no lliga necessàriament la vaga amb el conflicte col·lectiu. És veritat que tota vaga es troba estretament unida a un conflicte col·lectiu, però en la configuració de l'article 28, la vaga no és un dret derivat del conflicte col·lectiu, sinó que és un dret de caràcter autònom".

5.1. Definició

En l'ordenament jurídic espanyol no hi ha una definició legal del concepte de vaga.

La vaga, en la seva conceptuació tradicional, es podria definir com "l'aturada temporal del treball decidida per la col·lectivitat de treballadors amb abandonament del centre de treball, amb motiu d'un conflicte i a fi de pressionar en la defensa dels seus interessos".

Tanmateix, en l'actualitat, aquest concepte també es podria estendre a qualsevol pertorbació concertada col·lectivament del procés de producció, com per exemple, les "vagues de treball lent" o les "vagues rotatòries" –en què, respectivament, no es produeix ni una aturada en el treball ni un abandonament del centre de treball (Sala Franco i Albiol Montesinos, 2000, pàg. 416).

"La vaga (que, com a fet, consisteix en la cessació o aturada del treball) és un dret subjectiu del treballador, que simultàniament es configura com un dret fonamental constitucionalment consagrat, en coherència amb la idea de l'estat social i democràtic de dret. «Entre altres significacions té la de legitimar mitjans de defensa als interessos de grups i estrats de la població socialment dependents», com a instrument de pressió constitucionalment reconegut, «que l'experiència secular ha mostrat que és necessari per a l'afirmació dels interes-

«sos dels treballadors en els conflictes socioeconòmics; conflictes que l'Estat social no pot excloure, però als quals sí que pot proporcionar i ha de proporcionar les vies institucionals adequades» (STC 123/1992).

"No hi ha verdadera concòrdia que no descansi sobre el reconeixement dels conflictes. El dret de vaga és l'expressió més acabada i més paradoxal d'aquest vell saber per als juristes. Instrument de conversió de les relacions de força en relacions de dret, capaç de fer sorgir d'una injustícia una mica més de justícia, el dret de vaga és incompatible amb la normalització gestionària del món"

Alain Supiot en la "Nota preliminar a Marzal Fuentes", 2005, pàg. 12

5.2. Evolució històrica

Davant el fenomen de la vaga, l'Estat, en hipòtesi, pot adoptar alguna de les accions següents:

- Qualificar-la com un delictes, amb la qual cosa es derivarà per al treballador una sanció penal i l'acomiadament o una sanció disciplinària.
- Qualificar-la com una llibertat, de manera que l'exercici de la vaga comporti únicament conseqüències contractuals (acomiadament o una sanció disciplinària).
- Qualificar-la com un dret, de manera que el seu exercici no solament no comporta una sanció penal i l'acomiadament o una sanció disciplinària, sinó que, a més, s'erigeix en una causa de suspensió vàlida de la relació de treball.

De fet, d'una manera similar al reconeixement de la llibertat sindical, aquesta categorització descriu els diversos estadis de l'evolució del reconeixement dret de vaga en un nombre considerable de països.

De tota manera, no són estadis excloents, ja que a la pràctica alguns estats n'han mantingut simultàniament alguns, preveient diverses respostes jurídiques en funció de les circumstàncies en què es desenvolupa.

L'evolució històrica del dret de vaga en el dret espanyol es pot sintetitzar de la manera següent:

1) En una primera etapa, d'una manera similar al Codi penal francès, l'article 556 del Codi penal de 1870 declarava que "els que s'aliïn a fi d'encarir o abaratir abusivament el preu del treball o regular les seves condicions seran castigats, sempre que l'aliança s'hagi començat a executar, amb la pena d'arrest major. Aquesta pena s'imposa en el seu grau màxim als caps i promotors de l'aliança i als que per a assegurar-ne l'èxit utilitzin violències o amenaces, llevat que per aquestes mereixin una pena més gran."

2) Posteriorment, la Llei de vaga de 27 d'abril 1909 va reconèixer el dret de vaga per motius professionals, en establir terminis de preavís i sancions per als infractors i garantir la llibertat de treball dels no aliats.

3) El Reial decret llei 5/1975 va posar fi a la prohibició de la vaga que perdurava des de 1936.

Durant el franquisme, la vaga queda tipificada penalment i se sanciona en la legislació d'ordre públic. La Declaració XI.2 del fur del treball la prohibeix en afirmar que "els actes individuals o col·lectius que d'alguna manera pertorbin la normalitat de la producció o atemptin contra aquesta es consideren delictes de lesa pàtria". En definitiva, es tracta d'una derivació de la concepció de superació de la lluita de classes, d'acord amb la visió joseantoniana de la "tensió de les classes en un únic destí". (Durán López, 1977, pàg. 49). Els articles 44 i 45 de la Llei de seguretat de l'Estat de 29 de març de 1941 (BOE 11 d'abril), no solament prohibeixen aquests actes, sinó que els qualifiquen com a delictes, i els sancionen per la seva simple realització, i arriba a tipificar certs actes d'aquest tipus penalment (exart. 222 Codi penal 1944).

4) El dret de vaga va quedar consagrat amb el RDLRT (1977) i constitucionalment reconegut en l'article 28.2 CE.

5.3. Règim jurídic del dret de vaga

"Es reconeix el dret a la vaga dels treballadors per a la defensa dels seus interessos. La llei que reguli l'exercici d'aquest dret ha d'establir les garanties necessàries per a assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat" (art. 28.2 CE).

La particularitat del model espanyol és que el règim jurídic del dret a la vaga és previst en una norma preconstitucional: el RDLRT; disposició els preceptes de la qual, després de ser sotmesos a una anàlisi de constitucionalitat, **s'han de complementar** amb la **STC 11/1981**. Es tracta d'un pronunciament transcendent, ja que són diversos els preceptes del RDLRT que queden derogats i molts altres són objecte de reinterpretació a fi d'adequar-los al marc constitucional.

En aquest context, el règim jurídic vigent és, sens dubte, inadequat.

"Són clares les conseqüències que produeix en el nostre ordenament la falta d'un desplegament adequat del mandat que imposa al legislador l'article 28.2 CE, fet que origina una conflictivitat innecessària en relació amb la fixació dels serveis essencials i una posada en perill tant de la garantia del manteniment dels serveis essencials com de l'exercici legítim del dret de vaga, la qual cosa exigeix l'establiment de procediments adequats per a assegurar la ponderació necessària dels béns constitucionals en joc" (STC 123/1990).

Vaga de La Canadiense (1919)

L'acomiadament de vuit treballadors en una empresa elèctrica (amb capital majoritari canadenc) va donar lloc a Barcelona a una vaga general de solidaritat que es va prolongar durant 44 dies.

STC 123/1990

La Constitució atorga primàcia al manteniment dels serveis essencials de la comunitat sobre el dret a la vaga.

Encara que són múltiples les veus que insisteixen sobre la necessitat de disposar d'un règim jurídic més depurat, el cert és que fins ara no ha estat possible; de manera que les importants llacunes legislatives que romanen en el RDLRT queden a l'atzar de la interpretació dels tribunals.

" [...] el legislador, per a posar fi al desplegament de la Constitució, ha de confeccionar i elaborar aquesta Llei orgànica. [...] Es pot dir que la regulació legal del dret de vaga al nostre país està continguda en el Reial decret llei esmentat, quan no sigui contrari a la Constitució i mentre no es dicti una nova regulació per mitjà d'una llei orgànica" (STC 11/1981).

Projecte de Llei orgànica de vaga (1993)

El 1993, es va presentar un projecte de llei orgànica per a regular el dret a la vaga. No obstant això, el projecte va quedar paralitzat per la convocatòria d'eleccions i la consegüent dissolució de les Corts.

5.3.1. Caracterització del dret de vaga

Els treballadors són titulars del dret de vaga, encara que el seu exercici en bona part és col·lectiu. En concret, és col·lectiu tot el que fa referència a la convocatòria, negociació i desconvocatòria de la vaga.

El TC assenyalava concretament:

"Defineix al dret de vaga el fet de ser un dret atribuït als treballadors *uti singuli*, encara que hagi de ser exercit col·lectivament mitjançant un concert o acord entre ells. Per a aclarir el que s'entén per exercici col·lectiu, s'ha d'assenyalar que són facultats del dret de vaga la convocatòria o crida, l'establiment de les reivindicacions, la publicitat o projecció exterior, la negociació i, finalment, la decisió de donar-la per acabada. És per això que, es pot dir que si bé la titularitat del dret de vaga pertany als treballadors i que a cada un d'ells correspon el dret de sumar-se o no a les vagues declarades, les facultats en què consisteix l'exercici del dret de vaga, com a acció col·lectiva i concertada, corresponen tant als treballadors com als seus representants i a les organitzacions sindicals" (STC 11/1981).

La titularitat individual comporta el dret a adherir-se a una vaga ja convocada, com el dret a no fer-la o a abandonar-la.

En aquest sentit, la STC 11/1981 afirma que "a cada un dels [treballadors] correspon el dret a sumar-se o no a les vagues declarades".

Àmbit del dret

El dret de vaga es reconeix als treballadors "per a la defensa dels seus interessos" (art. 28.2 CE) i en l'àmbit de les relacions laborals (art. 1 RDLRT). Per tant, l'àmbit per al seu exercici ni no és indeterminat ni queda a la discrecionalitat dels vaguistes.

Això, com s'analitzarà posteriorment, pot donar lloc a la declaració de vagues il·lícites.

Delimitació del dret - vaga sense ocupació de locals

El dret de vaga legalment emparat és el que consisteix en "la cessació de la prestació de serveis per part dels treballadors afectats i sense ocupació d'aquests, del centre de treball o de qualsevol de les seves dependències" (art. 7.1 RDLRT).

El TC ha mantingut una interpretació restrictiva del concepte *ocupació*. Segons la STC 11/1981, "per ocupació cal entendre un ingrés il·legal als locals o una negativa il·legal de desallotjament davant una ordre legítima d'abandonament, però, no en canvi, la simple permanència en els llocs de treball". Per tant, s'admet la legalitat de les anomenades "vagues de braços caiguts".

Vaga amb ocupació de locals

El dret de vaga no empara un ingrés il·legal o una negativa il·legal al desallotjament davant una ordre d'abandonament legítima.

No obstant això, l'ocupació és il·lícita quan amb aquesta es vulnera el dret de llibertat d'altres persones (per exemple, dels treballadors no vaguistes) o el dret sobre les instal·lacions i els béns. En tots els casos en què hi hagi perill notori de violació d'altres drets o de producció de desordres, la interdicció de permanència en els locals es pot decretar com una mesura de policia (STC 11/1981).

Exemple

La STS 20 de març 1991 (RJ 1884) estima que la permanència dels treballadors en els vestidors celebrant reunions "sense produir alteracions ni desordres, ni obstaculitzar el treball dels que no van secundar la vaga" permet qualificar l'ocupació com un mitjà de publicitat pacífica de la vaga i s'ha de declarar com a legal. Vegeu també STS 25 de juliol 1990 (RJ 6472).

La STS de 24 de maig 1983 (RJ 2411), en canvi, declara il·legal la vaga amb ocupació de centre de treball quan "un nombre indeterminat de treballadors que havia entrat a la fàbrica van formar una barricada a la porta d'entrada, amb la qual cosa es va impedir la sortida, a l'arribada de tal hora, a les persones que van treballar i als directius de l'empresa o societat, i es va desatendre el requeriment policial per a desallotjar les dependències". Vegeu també STS 7 de març 1985 (RJ 1292).

En tot cas, la prohibició d'ocupació de locals o dependències no s'ha d'entendre com una regla que impedeixi el dret de reunió dels treballadors, especialment, perquè es tracta d'un dret necessari per a l'exercici del dret de vaga i, sobretot, per a la solució d'aquesta. Per tant, el dret de reunió "ha de quedar clarament preservat i el seu exercici s'ha de dur a terme d'acord amb les corresponents normes de l'ET" (STC 11/1981).

Piquets informatius

D'altra banda, els treballadors en vaga poden efectuar publicitat de la vaga de manera pacífica i portar a efecte recollida de fons sense cap coacció (piquets) –art. 6.6 RDLRT–; facultat limitada per la necessitat de respectar la llibertat de treball dels treballadors que no es vulguin sumar a la vaga (art. 6.4 RDLRT).

Piquets

Els treballadors vaguistes tenen dret a efectuar publicitat de la vaga sempre que es faci de manera pacífica; s'admet la persuasió, però mai la violència.

El dret de vaga que reconeix l'article 28.2 CE "implica el dret a requerir d'altres l'adhesió a la vaga i a participar, dins el marc legal, en accions conjuntes dirigides a aquesta finalitat" (STC 254/1988 i AATC 71/1992 i 17/1995), o, en altres termes, encaminades a "demanar la solidaritat de tercers" (STC 123/1983). En definitiva, el dret de vaga inclou "el dret de difusió i informació sobre la vaga" (STC 332/1994) i s'integra al contingut essencial de l'esmentat dret de vaga el dret a "difondre-la i a fer-ne publicitat" (ATC 158/1994). Com diu aquesta última interlocutòria, amb cita [...] de l'art. 6.6 RDLRT, el "requeriment pacífic a seguir la vaga" forma part del dret que proclama l'article 28.2 CE" (STC 37/1998).

És important tenir en compte que el comportament il·lícit dels piquets no comporta la declaració d'il·licitud de la vaga, ja que no es pot responsabilitzar els vaguistes d'aquests comportaments (STC 254/1988). Així doncs, un piquet violent organitzat pel sindicat convocant de la vaga porta a l'acomiadament dels membres del piquet, a la indemnització de danys i perjudicis per part del sindicat i fins i tot a l'arrest dels integrants del piquet, però la vaga en què hagi ocorregut tot això pot mantenir la seva qualificació de lícita.

Disponibilitat del dret de vaga i el deure de pau

El dret de vaga és un dret irrenunciable, de manera que qualsevol pacte establert en un contracte de treball consistent en la renúncia o qualsevol altra restricció al seu exercici s'ha de qualificar com a nul.

"Són nuls els pactes establerts en contractes individuals de treball que continguin la renúncia o qualsevol altra restricció al dret de vaga" (art. 2 RDLRT).

No obstant això, hi ha la possibilitat que en un conveni col·lectiu es prevegi una renúncia al dret de vaga (art. 2 i 8.1 RDLRT, art. 82 ET i STC 11/1981). En aquest sentit, convé fer una distinció entre el **deure de pau relatiu** i el **deure de pau absolut**:

1) El **deure de pau relatiu** es deriva de la signatura d'un conveni col·lectiu. En efecte, durant la seva vigència les parts es comprometen a respectar-ne el contingut, acceptant la impossibilitat de fer qualsevol reivindicació que tracti de modificar-lo; això es tradueix en la prohibició de plantejar vagues la motivació de les quals sigui modificar el contingut del conveni col·lectiu vigent (denominades "vagues novadores"). Per tant, és un compromís implícit a qualsevol conveni col·lectiu, per la qual cosa no cal que es prevegi d'una manera expressa.

Convé recordar que en el contingut de tot conveni col·lectiu s'ha de distingir entre el **contingut normatiu** i el **contingut obligacional**. Mentre que el primer es refereix a les condicions laborals pròpiament dites (regulació del salari, classificació professional, règim d'ascensos, etcètera), el segon s'identifica amb el deure de pau relatiu. Expirada la vigència pactada d'un conveni, cal recordar que, mentre que el contingut normatiu roman fins que entra en vigor un de nou (la qual cosa es coneix com a **ultraactivitat** del conveni col·lectiu), l'obligacional decau. Això justifica la possibilitat d'acudir a la vaga –per exemple, per a pressionar en la negociació del nou conveni.

Contingut normatiu/obligacional

A diferència de les clàusules normatives, amb la denúncia del conveni col·lectiu decauen les clàusules obligatòries i, per tant, el deure de pau.

El deure de pau relatiu, no obstant això, no impedeix que es puguin plantejar vagues durant la vigència d'un conveni col·lectiu no novadores. Aquest aspecte serà analitzat amb més detall en l'apartat relatiu als supòsits d'il·licitud de la vaga.

2) El **deure de pau absolut**, en canvi, implica el compromís de no plantejar cap tipus de vaga durant la vigència d'un conveni col·lectiu. No obstant això, és un pacte que ha de ser explícit. Normalment, s'assoleix a canvi que el conveni col·lectiu contingui alguna millora o compensació.

Segons la STC 11/1981, aquest tipus de compromís és constitucionalment admissible en la mesura que:

- No hi ha una autèntica renúncia, com a acte definitiu i irrevocable.
- Es tracta, en canvi, d'una abdicació temporal i transitòria de l'exercici del dret i no del dret en si mateix.
- A més, el compromís adquirit tampoc no es fa gratuïtament, sinó mitjançant una compensació continguda en el conveni col·lectiu.

Seguint la interpretació de la STC 11/81, s'ha de tenir en compte que afectarà els subjectes signants del conveni i els treballadors afectats per aquest. *A sensu contrario*, els subjectes no signants no queden afectats pel deure de pau absolut.

No obstant això, convé tenir present que la STC 189/1993 sembla haver modificat la doctrina de la STC 11/81, ja que defensa que aquest pacte, "com que s'integra en el contingut obligacional del conveni col·lectiu, no té incidència en el pla de les relacions individuals enquadrades en l'àmbit d'aplicació del conveni". És a dir, no s'aplica als treballadors individuals, sinó només als subjectes col·lectius signants.

5.3.2. Tramitació del dret de vaga: elements formals

La realització d'una vaga està subjecta al compliment de certs requisits de forma. Aspecte especialment rellevant, ja que el seu incompliment pot motivar la declaració d'il·legalitat de la vaga.

"La vaga és il·legal quan es produeixi contravenint el que disposa aquest Reial decret llei o el que es pacti expressament en el conveni col·lectiu per a la solució de conflictes" (art. 11.d) RDLRT).

Estan facultats per a declarar la vaga (art. 3.2 RDLRT, interpretat per la STC 11/1981):

- Els representants dels treballadors, per decisió majoritària.
- Directament els treballadors afectats pel conflicte (l'acord ha de ser adoptat en votació secreta i per majoria simple).
- Les organitzacions sindicals amb implantació en l'àmbit laboral al qual s'estengui la vaga.

Comunicació de la vaga

Un cop presa la decisió, la vaga s'ha de comunicar a l'empresari o als empresaris afectats (art. 3.3.1r. RDLRT), sense que això impliqui que, quan es tracta de vagues sectorials, s'hagi de notificar de manera individualitzada a tots ells (STC 11/1981); n'hi ha prou, en canvi, que en aquests casos es comuniqui als representants dels empresaris pertinents i a l'autoritat laboral, en funció de quin sigui l'àmbit territorial del conflicte (STC 13/1986).

Encara que el RDLRT exigeix el preavís amb cinc dies naturals d'antelació a la seva data d'iniciació (art. 3.3.2n. RDLRT), en alguns supòsits s'admet el seu incompliment si així ho imposa una força major notòria o un estat de necessitat, que han de provar els que per aquesta raó no compleixin la seva obligació prèvia" (STC 11/1981). En definitiva, les vagues sorpresa, és a dir, les no avisades, no són, per si mateixes il·legals, sinó que, "de vegades, poden ser abusives" (STC 11/1981).

Si la vaga afecta empreses encarregades de serveis públics, el preavís ha de ser de deu dies naturals. En aquest cas, els representants dels treballadors estan obligats a donar a la vaga la publicitat necessària perquè sigui coneguda pels usuaris del servei (art. 4 RDLRT). En concret, la **comunicació** ha de contenir:

- 1) Els objectius de la vaga (de manera concreta i clara –STC 332/1994–).
- 2) Les gestions per a resoldre les diferències.
- 3) La data d'inici i de durada (per a un període de temps fix o amb una durada inicialment indefinida).
- 4) La composició del comitè de vaga (art. 3.3.2n. RDLRT).

Comitè de vaga

Les característiques del comitè de vaga són les següents (art. 5 RDLRT i STC 11/1981):

- 1) Ha d'estar constituït amb prou antelació perquè la seva composició es pugui comunicar degudament en la declaració de la vaga.
- 2) Ha d'estar compost per dotze membres elegits entre les persones afectades pel conflicte.

La seva comesa consisteix en el següent:

- 1) "Participar en totes les actuacions sindicals, administratives o judicials que es duguin a terme per a la solució del conflicte" (art. 5 RDLRT).

Preavís de vaga

El preavís aspira que "abans que la vaga comenci, s'hagi de donar a l'altra part l'oportunitat d'atendre les demandes dels vaguistes o establir amb ells una transacció per a evitar la vaga" (STC 11/1981).

2) "Garantir, durant la vaga, la prestació dels serveis necessaris per a la seguretat de les persones i de les coses, manteniment dels locals, maquinàries, instal·lacions, matèries primeres i qualsevol altra atenció que sigui necessària per a la ulterior represa de les tasques de l'empresa" (art. 6.7 RDLRT).

Lectura complementària

Rentero Jover. *El comité de huelga en el derecho español del trabajo*. Madrid: CES.

Serveis de seguretat i manteniment i esquirolatge

En la mesura que els serveis de seguretat i manteniment constitueixen una limitació al dret de vaga, l'article 6.7 RDLRT, que els regula, s'ha d'interpretar restrictivament. Especialment perquè en funció de la seva intensitat i del tipus d'activitat de l'empresa o procés productiu poden arribar a neutralitzar el dret de vaga. Així, qualsevol extralimitació en la seva determinació constituiria una limitació il·legítima respecte a l'exercici d'aquest dret.

Són **serveis de manteniment** les tasques o funcions la *interrupció* de les quals durant la vaga pugui causar un perjudici clar i greu als elements de l'empresa o un deteriorament material d'aquests impossible o molt costós de reparar, o qualsevol dany material irreparable, o, almenys, de notable gravetat, que afecti la conservació o la integritat de les instal·lacions, mercaderies, maquinàries o tots els béns, en suma, que estiguin afectes a l'activitat productiva.

Són **serveis de seguretat** els referits a les mesures tendents a evitar robatoris, danys o agressions de qualsevol tipus deguts a fenòmens fortuïts, actes de tercers o dels mateixos vaguistes, sobre les instal·lacions de l'empresa, les seves maquinàries, matèries primeres, béns o persones.

La determinació de qui ha de designar els serveis necessaris no és una qüestió pacífica. Per a un sector de la doctrina i dels tribunals és una decisió que pot prendre unilateralment l'empresari (SSTS 31 de març 1982, RJ 1308; 8 d'abril 1983, RJ 1822). En canvi, per a un altre sector, s'ha d'adoptar juntament amb el comitè de vaga (STCT 5 de maig 1986).

La designació dels treballadors concrets que han de fer aquests serveis no planteja dubtes i s'ha d'efectuar de mutu acord entre l'empresari i el comitè de vaga (STC 11/1981).

No obstant això, en cas que **no hi hagi acord**, el raonable seria obtenir una **solució extrajudicial**. Tant l'ASEC IV com els acords autonòmics sobre solució extrajudicial de conflictes preveuen mediacions i arbitratges per a resoldre aquest tipus de situacions.

I si el **desacord persisteix**, els tribunals han admès que sigui l'empresari qui designi unilateralment els serveis i els treballadors que els han de prestar, sense perjudici de la posterior revisió judicial de la seva decisió (SSTS 29 de novembre 1993, RJ 9084; 28 de maig 2003, RJ 4210).

L'obligació del comitè de vaga de garantir els serveis de manteniment i seguretat és una obligació de mitjans i no de resultats:

- Si el comitè de vaga incompleix l'obligació de garantir aquesta prestació, l'empresari està facultat per a sancionar tots els treballadors en vaga i no

Serveis de manteniment i seguretat

La vaga és un dret de fer pressió sobre l'empresari; d'aquesta manera els treballadors es col·loquen fora del contracte de treball, però no és, ni ha de ser en cap moment, una via per a produir danys o deterioraments en els béns de capital (STC 11/1981).

solament els que hagin incomplert l'obligació de prestar els serveis, ja que la vaga serà il·lícita pel fet de ser abusiva (art. 16 RDLRT i STC 11/1981). A més, es pot exigir una responsabilitat de danys i perjudicis als membres convocants de la vaga.

- Si la prestació dels serveis de manteniment i de seguretat no s'ha complert per la negativa del treballador afectat o designat, la responsabilitat és estrictament seva, i pot ser sancionat o, fins i tot acomiadat.

En aquest últim cas, l'empresari està facultat per a substituir els vaguistes per treballadors que no estiguin vinculats a l'empresa en el moment de ser comunicada la vaga (**esquirols externs** –art. 6.5 RDLRT–). Fora d'aquests casos, l'esquirolatge extern no està permès, ja que amb això es vol protegir l'eficàcia de la vaga.

L'escriptor Josep Pla, en el seu llibre *Un senyor de Barcelona*, on narra les memòries de Rafael Puget, natural de Manlleu, dóna una versió de primera mà de l'origen de la paraula: "Manlleu ha exercit un gran paper en la història de la lluita social catalana. Una de les primeres vagues de Catalunya va tenir lloc al poble, a l'època del meu pare. Per a substituir els vaguistes, els patrons van fer el possible perquè entressin a les fàbriques els obrers dels pobles dels voltants. Un dels pobles que va donar més contingent va ser l'Esquirol, com és anomenada popularment Santa Maria de Corcó. Aquests obrers de l'Esquirol van ser anomenats "esquirols", i aquesta paraula va ser acceptada en la terminologia social de tot el món per a significar el fenomen. Això pot donar una idea de la impressió que a tot arreu va donar la solució a aquella vaga".

Origen de la paraula *esquirol*

L'origen de la paraula *esquirol*, en el sentit de trencava-gues, no ve precisament de l'animal, sinó del nom popular que es dóna a un poble català, Santa Maria de Corcó, conegut també popularment com l'Esquirol.

Encara que la norma no ho especifiqui, aniria en contra de la finalitat de l'article 6.5 RDLRT la suplantació dels treballadors vaguistes mitjançant contractes o subcontractes, la utilització de familiars o treballadors benèvolos.

No obstant això, els tribunals han admès el recurs a una contracta si és per a substituir els treballadors vaguistes que incompleixen els serveis mínims (STSJ Galícia 23 de juliol 2001, AS 1993).

En tot cas, l'article 8 de la Llei 14/1994, d'empreses de treball temporal, prohibeix a les empreses usuàries subscriure contractes de posada a disposició per a substituir treballadors en vaga.

L'incompliment de l'empresari d'aquesta prohibició pot ser sancionat amb:

- a) una infracció administrativa molt greu (art. 8.10 LISOS);

b) la possibilitat d'obligar l'empresa a cessar en la seva conducta i a prescindir dels treballadors contractats il·legalment, perquè aquella incorre en un comportament antisindical (art. 12, 13, 14 i 15 LOLS) i en un atemptat al dret fonamental de vaga (es pot exigir una compensació econòmica pels perjudicis causats amb aquesta conducta –art. 180.1 LPL–).

c) L'article 315.1 i 2 del Codi penal tipifica com a delictes la conducta consistent a impedir o limitar l'exercici de la llibertat sindical o del dret de vaga "mitjançant engany o abús de situació de necessitat".

La possibilitat de cobrir l'absència dels treballadors vaguistes amb treballadors de l'empresa no vaguistes –**esquirolatge intern**– s'admet en determinats casos. En concret, la substitució dels vaguistes amb treballadors d'altres categories professionals del mateix centre (en utilitzar la mobilitat funcional o el *ius variandi*), constitueix l'exercici abusiu d'un dret que, en principi, correspon a l'empresari des del moment que la seva potestat de direcció es maneja amb finalitats diferents de les que preveu l'ordenament jurídic i en una situació conflictiva, no com a mesura objectivament necessària per a la bona marxa de l'empresa, sinó per a desactivar la pressió produïda per l'aturada en el treball (STC 123/1992).

La doctrina judicial ha qualificat com a conducta antisindical la substitució dels vaguistes per altres treballadors de la mateixa empresa però d'un centre de treball diferent (STSJ Catalunya 10 de maig 1999, AS 6062) o àrees diferents (STSJ Catalunya 16 d'abril 2002, AS 1847), o d'una altra empresa del mateix grup empresarial (STS 27 de maig 2008, JUR 266973). Així mateix, s'han considerat lesius del dret de vaga els canvis d'horari i jornada durant l'aturada per a eludir les seves conseqüències i la utilització del personal administratiu per a fer funcions d'envasament que suplanten els vaguistes (STSJ Catalunya 5 de juliol 2002, JUR 228912).

Serveis essencials de la comunitat

L'article 28.2 CE vincula l'exercici del dret de vaga a la necessitat d'assegurar el manteniment dels serveis essencials de la comunitat (vegeu sobre això, STC 183/2006). Per tant, el dret de vaga pot experimentar limitacions o restriccions, encara que mai no podran excedir el seu contingut essencial, fer-lo impracticable, obstruir-lo més enllà del que és raonable o desposseir-lo de la protecció necessària.

De manera que "el dret de la comunitat a aquestes prestacions vitals és prioritari respecte al dret de vaga" (STC 11/1981).

L'article 10.2 RDLRT estableix que "quan la vaga es declari en empreses encarregades de la prestació de qualsevol gènere de serveis públics o de necessitat reconeguda i inajornable i es presentin circumstàncies d'especial gravetat, l'autoritat governativa pot acordar les mesures necessàries per a assegurar el funcionament dels serveis. El Govern, així mateix, pot adoptar a aquest efecte les mesures d'intervenció adequades" (art. 10.2 RDLRT).

La noció de "servei essencial" s'ha d'interpretar restrictivament, ja que implica una restricció per a l'exercici del dret de vaga (STC 51/1986, 53/1986 i 43/1990).

En aquest sentit, convé apuntar el següent:

1) No fa referència a determinades activitats industrials i mercantils de què derivarien prestacions vitals i necessàries per a la vida de la comunitat; tampoc a la titularitat pública o privada del servei, sinó al "caràcter del bé satisfet"; o d'una altra manera, "a la naturalesa dels interessos a la satisfacció dels quals es dirigeix la prestació, que es connecta amb els drets fonamentals, les llibertats públiques i els béns constitucionalment protegits". Per tant, s'ha de posar l'accent en els béns i interessos de la persona.

Tampoc no s'ha de centrar el focus d'atenció en l'activitat que es du a terme, sinó en els resultats produïts.

2) En conseqüència, a priori, no hi ha cap tipus d'activitat productiva que, en si mateix, pugui ser considerat essencial. Només ho serà en els casos en què la satisfacció dels béns esmentats o interessos exigeixi el manteniment del servei, i en la mesura i amb la intensitat que ho exigeixi, ja que els serveis essencials no queden lesionats o posats en perill per qualsevol situació de vaga, i per tant és necessari examinar en cada cas les circumstàncies que hi concorren (per totes, STC 183/2006).

3) De manera que la consideració d'un servei com a essencial no pot representar la supressió del dret de vaga dels treballadors que l'hagin de prestar, sinó la necessitat de disposar les mesures necessàries per al seu manteniment o, dit d'una altra manera, per a assegurar la prestació dels treballs que siguin necessaris per a la cobertura mínima dels drets, les llibertats o els béns que satisfà el servei esmentat, sense que exigeixi assolir el nivell de rendiment habitual ni assegurar-ne el funcionament normal (STC 183/2006).

Determinada l'"essencialitat" d'uns serveis, s'hi uneix la necessitat que l'autoritat governativa determini els "serveis mínims" per mitjà de decrets o ordres de serveis mínims (art. 10.2 RDLRT).

Per tant, es tracta d'una **responsabilitat política**; és per això que encara que la negociació amb els treballadors (el comitè de vaga, els sindicats convocants) és una pràctica aconsellable –i així ho entén el comitè de llibertat sindical de l'OIT–, la fixació negociada dels serveis mínims "no és un requisit indispensable per a la validesa de la decisió administrativa des del pla constitucional" (STC 51/1986). De fet, el comitè de vaga no acostuma a participar en la determinació d'aquests serveis ni tampoc en la designació dels treballadors que hi estan adscrits.

Servei essencial i servei de seguretat i manteniment

El concepte "servei essencial" és diferent del concepte de "servei de seguretat i manteniment", ja que no es refereix a la necessitat que l'activitat productiva es pugui reprendre en acabar la vaga, sinó que l'activitat productiva continuï limitadament durant la vaga (Sala Franco i Albiol Montesinos, 2000, pàg. 457).

En l'adopció d'aquestes mesures, l'autoritat governativa ha de ponderar (STC 183/2006):

- 1) l'extensió territorial i personal,
- 2) la durada prevista i les altres circumstàncies concurrents en la vaga,
- 3) les necessitats concretes del servei,
- 4) la naturalesa dels drets o béns constitucionalment protegits sobre els quals aquella repercuteix,
- 5) els sacrificis que s'imposin als vaguistes i els que pateixin els usuaris d'aquells.

En aquest sentit, encara que les mesures s'han d'encaminar a garantir mínims indispensables per al manteniment dels serveis, aquest manteniment no pot significar que s'exigeixi assolir el nivell de rendiment habitual ni assegurar el funcionament normal del servei. De manera que l'interès de la comunitat ha de ser pertorbat per la vaga només fins a extrems raonables (STC 183/2006).

La decisió de l'autoritat governativa ha d'estar **adequadament motivada**. No solament s'ha de donar una justificació especial, sinó que aquesta justificació s'ha d'exterioritzar adequadament per tal que els destinataris coneguin les raons per les quals el seu dret es va sacrificar i els interessos als quals es va sacrificar i que, si escau, es puguin defensar davant els òrgans judicials.

Per tant, la motivació no pot incloure indicacions genèriques que es poden predicar de qualsevol conflicte o de qualsevol activitat, i de les quals no es pugui inferir un criteri per a enjudiciar l'ordenació i proporcionalitat de la restricció que s'imposa a l'exercici del dret de vaga.

En canvi, ha d'especificar (STC 183/2006):

- els motius que el porten a apreciar l'essencialitat del servei,
- les característiques de la vaga convocada,
- els interessos que poden quedar afectats,
- els treballs que no poden patir cap interrupció o la prestació dels quals s'ha de mantenir en algun grau,
- els factors o criteris la ponderació dels quals han conduït a determinar les prestacions mínimes establertes.
- No es pot deixar a les mans de l'empresa la determinació del "personal imprescindible" sense que continguin criteris objectius suficients, percentatges o altres referències numèriques, que permetin al personal conèixer el nombre de treballadors que han de continuar en activitat durant la vaga per al manteniment dels serveis essencials (STS [Cont-Adm] 9 de juliol 2008, RJ 6747).

En cas d'incompliment d'aquests serveis essencials, el Govern, basant-se en l'article 10.2 RDLRT, pot acudir a altres mesures consistents en la substitució dels vaguistes per altres treballadors (igual com per als serveis de seguretat o manteniment) o per efectius militars o policials (en virtut de l'art. 51.1 CE), i pot arribar, fins i tot en el cas de l'estat d'alarma, a la mobilització del personal laboral. Si s'arriba al cas extrem de declaració de l'estat d'excepció o de setge es podrien arribar a suspendre els drets de vaga i de plantejament de conflictes col·lectius (art. 23 Llei 4/1981, sobre estats d'alarma, setge i excepció).

En concret, la negativa del treballador específicament designat per a complir els serveis essencials (o el seu compliment parcial) pot motivar l'acomiadament o la imposició d'una sanció disciplinària.

5.3.3. Il·licitud de la vaga

La declaració de licitud o il·licitud de la vaga, amb el consegüent naixement o no del dret fonamental, només té lloc a posteriori –una vegada que ha tingut lloc la vaga i que s'han adoptat les corresponents iniciatives per part de l'empresa o els treballadors. En definitiva, aquestes es realitzen sense saber del cert si estan emparades per la norma. Per tant, assumeixen un risc considerable. En virtut del RDLRT, degudament interpretat per la STC 11/1981, s'estableixen certes motivacions que poden portar la il·licitud de la vaga:

1) Quan s'iniciï o se sostingui per **motius polítics** o amb qualsevol altra finalitat aliena a l'interès professional dels treballadors afectats (art. 11.a RDLRT).

La vaga política no va dirigida contra un empresari, sinó contra una autoritat pública. En conseqüència, es pot afirmar que el treballador no actua com a treballador, sinó com a ciutadà.

No obstant això, no totes les vagues polítiques presenten una configuració uniforme. El Comitè de Llibertat Sindical de l'OIT distingeix entre **vaga política pura** –la que va dirigida contra la política del govern sense que el seu objecte sigui un conflicte de treball–, la prohibició de la qual no considera atemptatòria de la llibertat sindical; i la **vaga d'imposició economicopolítica o vaga política amb transcendència laboral** –va dirigida contra la política del govern que ha pres una mesura que té a veure amb les relacions de treball–, la licitud de la qual s'admet perquè està garantida pels convenis de l'OIT.

Encara que la STC 11/1981 sosté que la "vaga és una mesura de pressió dels treballadors davant els empresaris" i que "no som davant el fenomen de la vaga protegida per l'article 28 CE quan es produeixen perturbacions a la producció de béns i de serveis o en el funcionament normal d'aquests últims a fi de pressionar sobre l'Administració pública o sobre els òrgans de l'Estat", posteriorment ha matisat aquesta afirmació i ha sostingut que "la protesta contra la política econòmica i social del govern no es pot qualificar sota cap concepte com una acció reivindicativa aliena als interessos dels treballadors" (STC 36/1993).

Aquesta matisació ha estat assumida pels tribunals espanyols, ja que admeten les vagues referides a actes dels poders públics que tenen relació amb els interessos socials dels vaguistes (declarades contra l'atur, retallada de les pensions, etcètera), sempre que siguin de curta durada (STS 1 de febrer 1991, RJ 1094).

Al contrari, s'han de qualificar com a il·legals les vagues que actuïn desproveïdes de qualsevol motivació professional o que siguin irrellevants. De fet, les vagues insurreccionals estan castigades penalment (art. 315 Codi penal).

2) Quan sigui de **solidaritat o suport**, llevat que afecti l'interès professional dels que la promouguin o sostinguin (art. 11.b RDLRT).

Lectura complementària

Matía Prim (1996). *El abuso del derecho de huelga*. Madrid: CES.

Posicionament empresarial davant la vaga política

Des de la perspectiva empresarial, la vaga política és especialment complexa, ja que significa suportar un conflicte que no ha causat i les pretensions del qual no pot satisfer, però paga.

Vagues polítiques

Els tribunals espanyols han admès la legalitat de les vagues polítiques vinculades a interessos socials dels vaguistes sempre que siguin de curta durada.

La STC 11/1981 afirma que l'adjectiu "professional" emprat per l'art. 11.b) RDLRT s'ha d'entendre referit als interessos que afecten els treballadors com a tals, no naturalment com a membres d'una categoria professional específica.

Així doncs, només són vagues il·lícites les següents:

- a) Les que persegueixin interessos totalment aliens als dels treballadors com a tals.
- b) Les que no afecten els vaguistes ni directament ni indirectament.
- c) Les que no responen a objectius que els ens sindicals considerin en un moment donat dignes de protecció.

A França s'estableix una distinció entre la solidaritat interna i l'externa (s'és més restrictiu respecte a la segona).

Interna: declarada en suport d'acomiadaments efectuats en la mateixa empresa en vaga.

Externa: la que es refereix a mesures adoptades en organitzacions empresarials alienes a la dels vaguistes.

A Espanya, la jurisprudència ha admès la legalitat d'una vaga convocada perquè es procedís a la readmissió dels treballadors acomiadats impropediment, argumentant que amb la vaga es defensava "no solament l'interès particular dels acomiadats, sinó el general de tota la plantilla" (STS 24 d'octubre 1989, RJ 7422).

3) Quan tingui per objecte **alterar**, dins el seu període de vigència, **el que s'ha pactat en un conveni** o el que s'ha establert per laude (art. 11.c RDLRT).

La renúncia de la vaga en els àmbits col·lectius, com s'ha apuntat anteriorment, és lícita, i s'ha de distingir entre el **deure de pau relatiu** i l'**absolut**.

Durant la vigència d'un conveni col·lectiu és vigent el **deure de pau relatiu**, i això es tradueix en la prohibició de plantejar vagues novadores. Tanmateix, si el deure de pau relatiu impedeix que es puguin plantejar vagues que pretenquin modificar el que s'ha pactat, no obsta perquè s'hagin de qualificar com a lícites les que no persegueixin aquest objectiu.

La STC 11/81 estableix que "res no impedeix la vaga durant el període de vigència del conveni col·lectiu quan la seva finalitat no sigui estrictament alterar el conveni".

En concret, malgrat la vigència d'un conveni col·lectiu, són lícites les vagues fonamentades en els motius següents:

a) *Reclamar una interpretació o aplicació del conveni col·lectiu*: és admissible perquè no es tracta de modificar els termes del conveni, sinó precisament de fixar-los.

Convé tenir present que la legalitat d'aquestes vagues està limitada per la impossibilitat de plantejar una vaga havent iniciat el procediment de conflicte col·lectiu de treball previst en el RDLRT (art. 17.2) o en acords interprofessionals sobre solució de conflictes col·lectius. L'article 18.3 ASEC IV estableix que "una vegada formalitzat el compromís arbitral, les parts s'han d'abstenir [...] d'acudir a la vaga o al tancament patronal".

b) *Exigir reivindicacions que no impliquin una modificació del conveni col·lectiu*: es tracta d'una modalitat admissible, ja que tampoc no hi ha una modificació del conveni si s'exigeix una cosa totalment aliena a aquest.

Tanmateix, el problema es troba a determinar a la pràctica quan som davant una reclamació d'una circumstància no prevista en el conveni col·lectiu i quan es tracta d'una subversió del que preveu el conveni col·lectiu vigent (alteració del que s'ha pactat).

c) *Exigir una alteració del conveni en els casos en què aquest hagi estat incomplert per la part empresarial*.

d) També es pot plantejar una vaga lícita *si s'ha produït un canvi absolut i radical de les circumstàncies presents en el moment de la subscripció del conveni col·lectiu* i si, per tant, justifiquen la revisió del que s'ha pactat (aplicació de la clàusula *rebus sic stantibus*).

En tot cas, es tracta d'un supòsit veritablement excepcional i molt menys freqüent que els anteriorment descrits.

4) Quan es produeixi contravenint el que disposa el RDLRT o l'expressament pactat en un conveni col·lectiu per a la solució de conflictes (art. 11.d RDLRT).

Es tracta d'una modalitat d'il·legalitat que la norma no especifica en excés. Encara que en una primera lectura es podria entendre que la il·legalitat sorgeix de qualsevol contravençió, substantiva o adjectiva del RDLRT o del conveni col·lectiu d'aplicació, sembla, no obstant això, que s'està enfocant cap a infraccions de procediment.

De tota manera, no es pot afirmar que qualsevol contravençió de la norma legal o pactada permeti la declaració de la vaga il·legal. Atenent el que s'ha exposat fins ara, es poden identificar les situacions següents que comportarien la il·legalitat de la vaga, amb les matisacions adequades:

a) *Vaga amb ocupació de locals*: l'article 7.1 RDLRT prohibeix l'ocupació dels vauistes del centre de treball o de qualsevol de les seves dependències, supòsit que ja s'ha analitzat anteriorment.

Vaga durant un conveni col·lectiu

Malgrat la vigència d'un conveni col·lectiu (i del deure de pau relatiu) hi ha la possibilitat de fer vagues legals.

Incompliment del RDLRT i vaga il·legal

No tot incompliment del contingut del RDLRT comporta la declaració d'il·legalitat de la vaga.

b) Vagues per sorpresa; és a dir, les efectuades sense respectar el termini de preavís. No obstant això, com s'analitzarà, aquest és un requisit que ha estat relativitzat per la STC 11/1981.

c) Piquets informatius: el comportament il·lícit dels piquets informatius no pot comportar la il·licitud de la vaga, ja que el delictes de coaccions és personal i no es pot responsabilitzar altres –els vaguistes– pel comportament il·lícit dels membres del piquet (STC 254/1988 i 332/1994).

d) Incompliment dels serveis mínims i de manteniment: La declaració d'il·legalitat de la vaga està vinculada a l'incompliment de les obligacions que específicament incumbeixen el comitè de vaga (i no de les que corresponen als treballadors individualment considerats). Assumint aquesta premissa, la vaga s'ha de declarar il·legal si el comitè de vaga no ha efectuat de bona fe una diligent activitat de vigilància dels serveis i d'advertiment als treballadors incomplidors de les conseqüències dels seus actes.

e) Incompliment dels serveis essencials: En la mesura que el comitè de vaga no participa en la determinació d'aquests serveis ni tampoc en la designació dels treballadors que hi estan adscrits, és difícil que es pugui decretar la il·licitud de la vaga, ja que l'incompliment només pot provenir del treballador concretament designat per a exercir-los (sense perjudici de la responsabilitat en què pugui incórrer per la seva conducta).

5) Vagues abusives (art. 7.2 RDLRT).

L'article 7.2 RDLRT declara que "les vagues rotatòries, les efectuades pels treballadors que presten serveis en sectors estratègics amb la finalitat d'interrompre el procés productiu, les de zel o reglament i, en general, qualsevol forma d'alteració col·lectiva en el règim de treball diferent de la vaga es consideren actes il·lícits o abusius".

Segons la STC 11/81, el contingut essencial del dret de vaga consisteix en una aturada del treball en qualsevol de les manifestacions o modalitats que pot revestir. Per tant, no comprèn altres alteracions col·lectives del règim del treball diferents de l'aturada del treball. Així, les modalitats de vaga que preveu l'article 7.2 RDLRT no estan compreses com a vagues il·legals en la llista de l'article 11 RDLRT. De manera que, respecte a aquestes, s'estableix una presumpció d'il·licitud. Això significa que els vaguistes que han utilitzat aquesta modalitat de vaga poden tractar de demostrar que no va ser abusiva.

S'entén que la vaga ha estat abusiva si (STS 6 de juliol 1990, RJ 6072):

a) produeix un dany greu per a l'empresa;

b) es dona la irracionalitat del dany, en funció de les exigències de la mateixa activitat conflictiva (s'ha de tenir en compte que tota vaga per si mateixa produeix un dany a l'empresari);

c) es presenta una patent intencionalitat dels vaguistes de produir-lo.

Més enllà dels supòsits enunciats en l'article 7.2 RDLRT, com per exemple, les vagues intermitents, la presumpció és de licitud, i correspon a l'empresari provar-ne el caràcter abusiu (STC 72/1982 i STS 6 de juliol 1990, RJ 6072).

5.3.4. Finalització de la vaga

El RDLRT preveu tres maneres per a finalitzar una vaga:

1) L'article 8.2 RDLRT estableix que en qualsevol moment els treballadors poden donar per acabada la vaga; desistiment que es pot fonamentar en diversos motius: consecució de les reivindicacions que van motivar la vaga, fi de la capacitat de resistència, o bé perquè s'ha sotmès a un procediment de solució de conflicte col·lectiu (administratiu –art. 17.2 RDLRT– o per disposició d'un acord interprofessional sobre solució de conflictes col·lectius, etc.).

2) Mitjançant un pacte entre les parts en conflicte. L'exercici del dret de vaga no impedeix que durant el seu transcurs les parts puguin negociar. De fet, l'article 8.2 RDLRT estableix que "les parts han de negociar per a arribar a un acord", procés en què la Inspecció de Treball pot exercir una funció de mediació (art. 9 RDLRT).

No obstant això, convé tenir en compte que, segons la motivació de la vaga (per exemple, si és política o de solidaritat), no hi pot haver cap negociació.

El pacte que posa fi a la vaga té la mateixa eficàcia que l'acordat en un conveni col·lectiu, en funció de la legitimitat dels negociadors (art. 8.2 RDLRT).

3) L'article 10.1 RDLRT (degudament interpretat per la STC 11/1981) preveu la possibilitat que la vaga acabi mitjançant un arbitratge obligatori acordat pel Govern, a proposta del Ministeri de Treball, i s'ha d'exigir que l'àrbitre sigui imparcial. No obstant això, aquesta forma d'acabament només es pot donar si es presenten determinades circumstàncies:

- durada o conseqüències de la vaga,
- posicions de les parts,
- perjudici greu per a l'economia nacional.

5.3.5. Efectes de la vaga legal sobre la relació laboral del vaguista

L'exercici del dret de vaga, malgrat que constitueix un incompliment voluntari del contracte de treball, porta implícita una aturada temporal que desemboca en un alliberament recíproc de les prestacions contractuals fonamentals.

L'ordenament jurídic, per tant, priva d'eficàcia l'incompliment contractual, que queda absolutament desvirtuat, perquè "per damunt de la presumpció il·licitud contractual, es troba l'exercici d'un dret fonamental reconegut als treballadors, que permet que es procedeixi lícitament a l'abstenció de la prestació laboral, és a dir, a situar-se fora del contracte per a aconseguir les reivindicacions plantejades" (García Blasco, 1983, pàg. 131 i 132).

Segons la STC 11/1981, el contingut essencial del dret de vaga consisteix en:

"Una aturada del treball en qualsevol de les manifestacions o modalitats que pot tenir". O, dit d'una altra manera, "el dret dels vaguistes és un dret a incomplir transitòriament el contracte".

Per tant, l'efecte bàsic de la vaga legal és la suspensió de la relació de treball, amb la consegüent interrupció de les obligacions respectives de treballar i remunerar el treball (art. 6.2 RDLRT i art. 45.1.1 ET).

No obstant això, convé precisar que la realització d'una vaga atípica (vaga de zel o reglament, de baix rendiment, etcètera), és a dir, que no comporti una aturada del treball, no té cabuda en el concepte legal de vaga a *efectes suspensius*.

Més específicament, l'exercici del dret de vaga, des de la perspectiva de la **retribució i els permisos retribuïts**, comporta el següent:

1) No es percep el salari corresponent als dies no treballats (afecta el salari base, els complements i les pagues extraordinàries).

2) La vaga provoca la pèrdua proporcional del salari que correspon al descans setmanal (STS 24 de gener 1994, RJ 370).

3) Respecte a la retribució de les festes laborals anuals (art. 37.2 ET), no hi són aplicables els descomptes proporcionals per vaga els dies festius, i només es perd la remuneració del dia festiu si coincideix amb els dies de vaga (STS 18 d'abril 1994, RJ 3256).

4) Quant a les vacances, regeix el "principi d'impermeabilitat", segons el qual aquest període de descans anual no es veu afectat per l'exercici del dret de vaga ni en la seva durada ni en la seva retribució (STS 24 de gener 1994, RJ 370).

D'altra banda, és consubstancial al dret de vaga la **configuració d'un àmbit d'immunitat** consistent en les manifestacions següents:

Incompliment contractual voluntari

Es tracta d'una solució que altera el sistema extintiu tradicional, ja que, malgrat l'incompliment voluntari que tota vaga porta implícit, l'ordenament jurídic el tracta d'una manera diferent que els altres incompliments imputables (Alonso Olea, 1956, pàg. 214).

Caixes de resistència

A Espanya (però no als Estats Units o als països nòrdics) és poc freqüent que els sindicats prevegin ajuts econòmics als vaguistes en substitució del salari, per tal d'incrementar la resistència dels treballadors en vaga.

- 1) L'exercici del dret de la vaga no extingeix per si mateix el contracte de treball (art. 6.2 RDLRT).
- 2) L'empresari no pot sancionar el treballador pel seu exercici, ni tampoc pot resoldre el contracte al·legant un incompliment contractual (art. 6.1 RDLRT) o computant les faltes d'assistència als efectes de l'art. 52.d) ET.
- 3) Si l'empresari sanciona o acomiada el treballador per l'exercici del dret de vaga, aquesta decisió s'ha de qualificar com a nul·la, pel fet de ser lesiva d'un dret fonamental (art. 53.4 i 55.5 ET; art. 108.2, 115.2, 122.2.c i 123.2 LPL);
- 4) L'empresari no pot adoptar com a represàlia mesures organitzatives empresarials, com, per exemple, un trasllat, etc. (STC 90/1997).
- 5) El temps de permanència en vaga computa als efectes de l'antiguitat del treballador.

En termes generals, la jurisprudència entén que "la participació activa exigeix la concurrència de determinades circumstàncies que s'han de referir a l'existència d'una relació causal que connecti l'actuació del treballador amb la producció del conflicte il·legal, amb la qual cosa aquell apareix com a promotor o instigador d'aquest, o a la realització d'actes connexos amb l'alteració col·lectiva del treball, que amplii la seva il·licitud, com és el cas dels que amenacen els treballadors que continuen prestant els seus serveis, dificulten l'exercici de les funcions dels serveis de manteniment, ocupen il·legalment el centre de treball o pertorben l'accés als locals de l'empresa" (SSTS 7 de juliol i 15 de novembre 1982, RJ 4562 i 6705; 6 de maig 1983, RJ 2349, i 21 de maig 1984, RJ 3050).

Des de la perspectiva dels **drets de la Seguretat Social**, l'article 6.3 RDLRT estableix que el treballador en vaga roman en situació d'alta especial en la Seguretat Social, amb suspensió de l'obligació de cotització per part de l'empresari i del mateix treballador (vegeu també l'article 125.6 i 106.5 LGSS, i l'art. 35.6 Decret 84/1996). Un cop conclosa la vaga, torna a la situació normal d'alta. A més, el treballador en vaga no té dret a la prestació per desocupació, ni a l'econòmica per incapacitat temporal (vegeu també art. 131.3 i 208.2.1 LGSS, i art. 33 Decret 625/1985), llevat que, la incapacitat temporal o la prestació de desocupació parcial s'hagin produït abans de la vaga (art. 2 Ordre 30 d'abril 1977).

Un aspecte important des d'un punt de vista pràctic és el relatiu a la **dinàmica de l'exercici del dret de vaga** i, en concret, l'acte en virtut del qual el treballador s'adhereix a l'acció col·lectiva. L'absència d'una regulació específica en aquest sentit, especialment pel que fa a les formalitats, fa pensar que no hi ha cap requisit formal sobre això, i que per tant serà l'empresari el que deduirà del comportament del treballador si participa o no en la vaga. De manera que la no-assistència al treball l'empresari l'ha d'interpretar com a participació en la vaga, i ha de recaure sobre el treballador la càrrega de demostrar el contrari (Rodríguez Copé, 2004, 295). La suspensió de la relació de treball finalit-

Exercici del dret de vaga i formalitats

No hi ha cap disposició legal que determini quines són les formalitats que ha de seguir el treballador per a adherir-se a una vaga ni per a reincorporar-se al seu lloc de treball una vegada finalitzada aquesta.

za, normalment, amb l'acabament de la vaga, en el terreny col·lectiu i amb la reincorporació immediata dels treballadors al seu lloc de treball, sense que tampoc no sigui exigible cap formalitat (Goerlich Peset, 1994, pàg. 17).

De tota manera, convé advertir que l'empara legal descrita només es dispensa en els supòsits de vaga lícita. Per tant, s'ha de determinar quins són els efectes de la participació d'un vaguista en una vaga il·lícita. En aquest sentit, davant l'absència d'un règim jurídic detallat, la jurisprudència ha considerat que la vaga il·lícita suspèn la relació de treball, sempre que el treballador hi hagi participat de manera passiva. Així doncs, només la "participació activa" constitueix un motiu resolutori suficient, i sempre que "la forma de participació" es pugui qualificar com un incompliment greu i culpable (SSTS 18 de juliol 1986, RJ 4526; 8 de maig 1986, RJ 2505, i 24 de setembre 1987, RJ 6388).

Vaga il·lícita i acomiadament

L'acomiadament per la participació en una vaga il·lícita només s'esdevé si ha estat activa.

6. El tancament patronal

6.1. Definició

El tancament patronal (*lock out*) és una mesura empresarial conflictiva que consisteix en el tancament temporal del lloc de treball, que impossibilita consegüentment que els treballadors puguin fer el seu treball (i percebin el salari corresponent), a fi d'exercir pressió davant una situació de conflicte col·lectiu.

Aquesta mesura de pressió laboral pot respondre a diverses circumstàncies (Sala Franco i Albiol Montesinos, 2000, pàg. 493): imposició de determinades condicions laborals (tancament patronal ofensiu), respondre a una vaga o a qualsevol altre mitjà de pressió dels treballadors (tancament patronal defensiu), per solidaritat (tancament patronal de solidaritat) o per mòbils polítics (tancament patronal polític).

L'article 37.2 CE reconeix als empresaris el dret a adoptar mesures de conflicte col·lectiu.

La CE ha inclòs el *lock out* entre les mesures generals de conflicte de l'article 37 (STC 11/1981).

No obstant això, no es pot equiparar el dret dels treballadors a la vaga (art. 28.2 CE) amb el dret dels empresaris al tancament patronal. Aquest no es pot qualificar com una "vaga de patrons" (STC 11/1981). La col·locació sistemàtica de tots dos drets evidencia amb claredat que no són drets equiparables (l'art. 28.2 en la secció primera i l'art. 37.3 en la secció segona, tots dos en el capítol II del títol I).

"La vaga és un «contrapès», que té per objecte permetre que les persones en estat de dependència salarial estableixin una nova relació de forces en un sentit més favorable per a elles. Tendeix a restablir l'equilibri entre parts de força econòmica desigual. En canvi, el locaut és una dosi més gran de poder que s'atorga a una persona que ja tenia poder des d'abans. Vet aquí per què el règim jurídic no pot ser idèntic. A més d'això, es pot assenyalar que, de vegades, el locaut és una retorsió que s'utilitza com a sanció de la vaga després que aquesta ha acabat" (STC 11/1981).

6.2. Circumstàncies justificatives del tancament patronal

La prevalença del dret de vaga respecte al tancament patronal significa que l'ordenament jurídic espanyol només admet el tancament patronal defensiu davant vagues o irregularitats col·lectives en el treball que impliquin determinades circumstàncies. Per tant, es tracta d'un dret que queda subordinat respecte al dret de vaga.

Lectura complementària

García Fernández (1990). *El cierre patronal*. Barcelona: Ariel.

Igualtat d'armes (*Kampfparität*)

En l'ordenament espanyol no hi ha el principi de la igualtat d'armes, de la paritat en la lluita, de la igualtat de tracte o el paral·lel entre les mesures de conflicte nascudes en el camp obrer i les que tenen l'origen en el sector empresarial (STC 11/1981).

Segons la STC 11/1981:

"No és contrari a la nostra Constitució el poder de tancament patronal com a poder de policia per a assegurar la integritat de persones i de béns, sempre que hi hagi una voluntat d'obertura decidida de l'establiment una vegada desaparegut el risc i que és contrari a la Constitució tot tipus de tancament que buidi de contingut o impedeixi el dret de vaga. Aprofundint encara més en l'argumentació, es pot arribar a la conclusió que la potestat de tancament dels empresaris que reconeix l'article 12 RDLRT no és inconstitucional si s'entén com a exercici d'un poder de policia de l'empresari dirigit exclusivament a preservar la integritat de les persones, els béns i les instal·lacions, i limitat al temps necessari per a remoure aquestes causes i per a assegurar la represa de l'activitat, com diu l'art. 13".

Tancament patronal per raons de seguretat

Normalment, és la presència de piquets violents el que justifica el tancament patronal.

Les circumstàncies que justifiquen el tancament patronal són les següents:

- Perill de violència notori per a les persones o dany greu per a les coses.
- Ocupació il·legal del lloc de treball o de les seves dependències.
- Irregularitats en el treball que impedeixin greument el procés normal de producció.

Per tant, queden prohibits els tancaments patronals ofensius, de solidaritat o polítics. És important advertir que la il·legalitat d'una vaga no legitima per si mateixa el tancament patronal, tret que es presenti alguna de les circumstàncies enunciades.

6.3. Tramitació del tancament patronal: elements formals

A diferència del dret de vaga, el tancament patronal està sotmès al compliment de menys requisits. Si es presenta alguna de les situacions descrites, l'empresari únicament està obligat a comunicar la seva decisió a l'autoritat laboral en un termini de 12 hores des del tancament (art. 13 RDLRT).

La falta de comunicació converteix el tancament en encobert i, per tant, en il·lícit. El tancament patronal no està sotmès a una autorització administrativa prèvia.

6.4. Acabament del tancament patronal

La clausura temporal del lloc de treball s'ha de limitar al temps indispensable per a assegurar la represa de l'activitat de l'empresa o per a la remoció de les causes que ho van motivar (art. 13.2 RDLRT). Per tant, el tancament només es pot prolongar durant el temps que persisteixin les circumstàncies que l'han motivat. I si es manté per més temps, pot ser declarat il·legal.

Una vegada superats els motius que l'han motivat, la reobertura es pot efectuar a iniciativa pròpia de l'empresari, dels treballadors o de l'autoritat laboral. Si es nega a fer-ho, està obligat a complir l'ordre de reobertura emesa per l'autoritat laboral (art. 14 RDLRT).

L'incompliment d'aquest requeriment administratiu és qualificat com una infracció administrativa molt greu (art. 8.9 LISOS).

6.5. Efectes del tancament patronal

El tancament patronal legal produeix els mateixos efectes que la vaga legal (art. 12.2 RDLRT):

- La relació de treball no queda extingida, sinó que queda en suspens i, consegüentment, el treballador no té dret al salari.
- El treballador no pot ser sancionat, llevat que incorri en alguna falta laboral o incompliment contractual durant el tancament.
- Se suspèn l'obligació de cotització, i els treballadors afectats romanen en situació d'alta especial en la Seguretat Social, sense dret a la prestació per desocupació, ni a l'econòmica per incapacitat temporal.

El tancament patronal il·legal pot derivar en les responsabilitats següents:

- Responsabilitat administrativa: El tancament patronal il·lícit pot portar una sanció administrativa (art. 15 RDLRT i LISOS).
- Responsabilitat contractual: abonament als treballadors que hagin deixat de prestar els seus serveis com a conseqüència del tancament del centre de treball dels salaris meritats durant el període de tancament il·legal (art. 15.2 RDLRT), i l'ingrés de les cotitzacions de la Seguretat Social oportunes.

Resum

El dret col·lectiu del treball es refereix a les relacions col·lectives de treball, és a dir, als aspectes jurídics vinculats a la creació, l'organització i el funcionament dels sindicats, associacions patronals i altres ens col·lectius.

La configuració constitucional del dret a la llibertat sindical, en la seva dimensió individual i col·lectiva, i el dret d'associació dels empresaris descriuen els vectors fonamentals d'aquesta part del dret del treball amb substantivitat pròpia i un discurs ideològic i polític molt accentuat. El pluralisme sindical i els efectes derivats de la representativitat sindical i, en correspondència, l'atribució de determinades prerrogatives són elements que s'han de destacar degudament.

La interacció d'aquests subjectes implicats dins i fora de l'empresa i sobretot, les diverses vies de representació dels interessos del personal (delegat de personal i comitè d'empresa) i dels sindicats en l'empresa (secció sindical i delegat sindical) han estat aspectes que han centrat l'estudi d'aquest mòdul.

La defensa de l'interès col·lectiu i la seva lògica contraposició amb l'empresarial converteixen el conflicte en un estadi freqüent de les relacions col·lectives i ha motivat que, d'alguna manera, s'hagi acabat institucionalitzant una lògica de la confrontació; i això, consegüentment, ha desembocat en la recerca de mecanismes de solució pacífica dels conflictes. En aquest sentit, la distinció entre conflictes col·lectius jurídics i d'interessos, i la configuració constitucional del dret de vaga (degudament interpretada per la STC 11/1981) i del tancament patronal són elements capitals que convé retenir.

Exercicis d'autoavaluació

1. A Espanya, la llibertat d'associació queda consagrada...

- a) en la Constitució de 1976.
- b) en la Constitució de 1876.
- c) en la Constitució de 1931.
- d) en la Constitució de 1869.

2. L'acció col·lectiva entra frontalment en conflicte amb els postulats liberals perquè...

- a) fixa d'una manera fictícia el preu de les coses.
- b) promou el monopoli empresarial.
- c) obstaculitza la iniciativa emprenedora.
- d) Totes les anteriors són certes.

3. La llibertat sindical comprèn...

- a) únicament la possibilitat de sindicat-se lliurement.
- b) la possibilitat de sindicat-se lliurement i, a vegades, la llibertat de fundar sindicats.
- c) la possibilitat de sindicat-se lliurement, la llibertat de fundar sindicats i el dret a portar a terme una acció sindical lliure.
- d) la llibertat de fundar sindicats i sindicat-se lliurement, amb l'autorització administrativa prèvia.

4. Els treballadors autònoms i inactius...

- a) poden constituir el seu propi sindicat sempre que l'autoritzi l'autoritat laboral.
- b) no poden constituir cap sindicat ni afiliar-s'hi.
- c) només es poden afiliar als sindicats que únicament defensin els seus interessos particulars.
- d) Cap de les anteriors.

5. La llibertat sindical negativa...

- a) únicament reconeix el dret a donar-se de baixa d'un sindicat.
- b) no és incompatible amb l'existència de mesures adreçades al foment de la sindicació.
- c) permet l'existència de pactes que obligatòriament condicionen el manteniment d'un contracte de treball a la sindicalització.
- d) Cap de les anteriors.

6. L'autonomia sindical, com a mínim, reconeix als sindicats...

- a) la llibertat de reglamentació i, mai, la llibertat de representació.
- b) la llibertat de representació o la llibertat de gestió.
- c) la llibertat de reglamentació, de representació i, a vegades, de gestió.
- d) la llibertat de reglamentació, de representació i de gestió.

7. La màxima representativitat prevista en la LOLS...

- a) no es reconeix en els casos de representativitat per irradiació.
- b) reconeix als sindicats més representatius estatals la representació institucional davant les administracions públiques.
- c) es reconeix als sindicats de comunitat autònoma que tinguin com a mínim 15.000 representants.
- d) Cap de les anteriors.

8. La representació unitària...

- a) és compatible amb la representació sindical.
- b) es pot manifestar per mitjà de delegats de personal o d'un comitè d'empresa en funció de la dimensió de la plantilla.
- c) ha d'exercir la representació sindical mancomunadament si es tracta de delegats de personal.
- d) Totes les anteriors són certes.

9. Una secció sindical...

- a) es pot crear sempre que no s'hi oposi la representació unitària.
- b) es pot crear només si es tracta d'un sindicat més representatiu.
- c) es pot crear si així ho decideixen els treballadors afiliats a un sindicat.
- d) es pot crear sense que sigui convenient que ho sàpiga l'empresari.

10. Les seccions sindicals dels sindicats més representatius...

- a) tenen els mateixos drets que les dels que no ho són.
- b) tenen dret a la negociació col·lectiva.
- c) no tenen els mateixos drets que els sindicats que tinguin representació en els òrgans de representació unitària.
- d) tenen dret a l'ús d'un local per a poder portar a terme la seva activitat.

11. El conflicte col·lectiu...

- a) es caracteritza perquè afecta un col·lectiu de treballadors.
- b) es caracteritza perquè afecta interessos generals d'un grup genèric de treballadors.
- c) únicament es pot resoldre per mitjà d'un arbitratge obligatori.
- d) Cap de les anteriors.

12. L'exercici del dret de vaga...

- a) es pot limitar per mitjà de la negociació col·lectiva.
- b) és sempre il·lícit si es planteja durant la vigència d'un conveni col·lectiu.
- c) és abusi si no es respecten els serveis mínims.
- d) afecta la durada i retribució de les vacances.

13. El tancament patronal en l'ordenament jurídic espanyol...

- a) es basa en el principi d'igualtat d'armes.
- b) es poden plantejar si es produeix una ocupació il·legal del lloc de treball.
- c) està sotmès als mateixos requisits formals que el dret de vaga.
- d) allibera l'empresari del pagament dels salaris encara que sigui declarat il·legal.

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. b

2. a

3. c

4. d

5. b

6. d

7. b

8. d

9. c

10. b

11. b

12. a

13. b

Abreviatures

ASEC *m* Acord estatal de solució extrajudicial de conflictes laborals.

ATC *m* Alt Tribunal Constitucional.

CE *f* Constitució espanyola de 1978.

Decret llei 5/1975 *m* Decret llei 5/1975, de 22 de maig, sobre regulació dels conflictes col·lectius de treball.

Decret 84/1996 *m* Decret 84/1996, de 26 de gener, pel qual s'aprova el Reglament general sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors en la Seguretat Social.

Decret 625/1985 *m* Decret 625/1985, de 2 d'abril, pel qual es desplega la Llei 31/1984, de 2 d'agost, de protecció per desocupació.

Decret 873/1977 *m* Decret 873/1977, de 22 d'abril, sobre dipòsit dels estatuts de les organitzacions constituïdes a l'empareda de la Llei 19/1977, reguladora del dret d'associació sindical.

Decret 1561/1995 *m* Decret 1561/1995, de 21 de setembre, sobre jornades especials de treball.

Decret 1844/1994 *m* Decret 1844/1994, de 9 de setembre, que aprova el Reglament d'eleccions a òrgans de representació dels treballadors en l'empareda.

ET *m* Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors.

LAS *f* Llei 19/1977, d'1 d'abril, sobre regulació del dret d'associació sindical.

LGSS *m* Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, que aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

LISOS *m* Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, que aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Llei 4/1986 *f* Llei 4/1986, de 8 de gener, de cessió de béns del patrimoni sindical acumulat.

Llei 10/1997 *f* Llei 10/1997, de 24 d'abril, sobre drets d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'emparedes de dimensió comunitària.

Llei 21/1991 *f* Llei 21/1991, de 17 de juny, per la qual es crea el Consell Econòmic i Social.

Llei 56/2003 *f* Llei 56/2003, de 16 de desembre, d'ocupació.

LOLS *f* Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.

LO 3/2007 *f* LO 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

LO 4/2000 *f* LO 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social.

LPL *m* Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, que aprova el text refós de la Llei de procediment laboral.

LPRL *f* Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

OIT *f* Organització Internacional del Treball.

Ordre de 30 d'abril de 1977 *m* Ordre de 30 d'abril de 1977, per la qual es desplega el Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball, en matèria de Seguretat Social.

RDLRT *m* Reial decret llei 17/1977, de 4 de març, sobre relacions de treball.

STC *f* Sentència del Tribunal Constitucional.

STS *f* Sentència del Tribunal Suprem.

TC *m* Tribunal Constitucional.

Bibliografia

- Alonso Olea, M.** (1957). *El despido*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- Arufe Varela, A.** (2009). "La implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea: puntos críticos sobre la Ley 31/2006, de 18 de octubre". *Actualidad Laboral* (núm. 21).
- Baylos Grau, A.** (1995). "Sobre los despidos por huelga". A: Aparicio Tovar y Baylos Grau (ed.). *El régimen del despido tras la reforma laboral*. Madrid: Ibidem.
- Cabero Morán, E.** (1997). *La democracia interna en los sindicatos*. Madrid: CES.
- De Soto Rioja, S.** (1998). *La libertad sindical negativa*. Madrid: Civitas.
- Durán López, F.** (1977). "La nueva regulación de la huelga y del cierre patronal". *Revista de Política Social* (núm. 115).
- Führer, I. M.** (1996). *Los sindicatos en España*. Madrid: CES.
- García Blasco, J.** (1983). *El derecho de huelga en España: calificación y efectos jurídicos*. Barcelona: Bosch.
- García Fernández, M.** (1990). *El cierre patronal*. Barcelona: Ariel.
- García Romnero, B.** (2002). "La implicación de los trabajadores en la sociedad anónima europea". *Revista Española de Derecho del Trabajo* (núm. 112).
- García Viña, J.** (1999). "Impugnación de estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales". *Relaciones laborales* (núm. 1, pàg. 665-685).
- Goerlich Peset, J. M.** (1994). *Los efectos de la huelga*. València: Tirant lo Blanch.
- Gómez Gordillo, R.** (2003). *El comité de empresa europeo*. Madrid: CES.
- Hernández Viguera, J.** (1992). *La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Luján Alcaraz, J.** (2003). *La acción sindical en la empresa*. Madrid: CES.
- Martínez Emperador, R.** (1992). "La participación en huelga como causa de despido disciplinario: marco regulador". A: *Estudios sobre el despido disciplinario*. Madrid: ACARL.
- Marzal Fuentes, A.** (ed.) (2005). *La huelga hoy en el derecho social comparado*. Barcelona: J. M. Bosch Editor / ESADE, Facultat de Dret.
- Monereo Pérez, J. L.** (1993). "La huelga como derecho constitucional: la técnica específica de organización jurídico-constitucional de la huelga (I)". *Temas Laborales* (núm. 27).
- Montalvo Correo, J.** (1980). *El concepto del sindicato más representativo en los sistemas sindicales europeos*. Madrid: Ministerio de Trabajo, Instituto de Estudios Sociales.
- Mora de Cabello de Alba, L.** (2008). *La participación institucional del sindicato*. Madrid: CES.
- Navarro Nieto, F.** (1993). *La representatividad sindical*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Phelps Brown, H.** (1990). *Los orígenes del poder sindical*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rentero Jover, J.** (2002). *El comité de huelga en el derecho español del trabajo*. Madrid: CES.
- Riviero Lamas, J.** (1990). "Infracciones y sanciones laborales y regulación del derecho de huelga: criterios jurisprudenciales y proyectos de reforma". *Actualidad laboral* (núm. 1, versió digital). La Ley 2426/2001.
- Rodríguez Copé, M. L.** (2004). *La suspensión del contrato de trabajo*. Madrid: CES.
- Rodríguez Ramos, M. J; Pérez Borrego, G.** (1995). *Procedimientos de elecciones a representantes de trabajadores y funcionarios*. Pamplona: Aranzadi.

Saéz Lara, C. (1992). *Representación sindical y acción sindical en la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Sala Franco, T.; Albiol Montesinos, I. (2000). *Derecho sindical*. València: Tirant lo Blanch.

Simón, H. (2003). "¿Qué determina la afiliación de los sindicatos en España?". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (núm. 41, pàg. 63-88).