

---

# Llibertat sindical

---

## Representació dels treballadors en l'empresa

PID\_00258832

Francisco Pérez Amorós

---

Temps mínim de dedicació recomanat: 4 hores

---





**Francisco Pérez Amorós**

Catedràtic de Dret del Treball i de la Seguretat Social a la Universitat Autònoma de Barcelona.

Quarta edició: febrer 2019  
© Francisco Pérez Amorós  
Tots els drets reservats  
© d'aquesta edició, FUOC, 2019  
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona  
Disseny: Manel Andreu  
Realització editorial: Oberta UOC Publishing, SL  
Dipòsit legal: B-3.751-2019

*Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars del copyright.*

# Índex

<b>Introducció</b> .....	5
<b>Objectius</b> .....	6
<b>1. Llibertat sindical. Configuració i ordenament jurídic</b> .....	7
1.1. Configuració i significació laboral i social de la llibertat sindical .....	7
1.2. Etapes històriques de la llibertat sindical .....	7
1.3. Ordenament jurídic de la llibertat sindical .....	8
<b>2. Llibertat sindical individual</b> .....	10
2.1. Concepte i contingut de la llibertat sindical individual .....	10
2.2. Titularitat de la llibertat sindical individual .....	10
2.2.1. Titularitat plena: treballadors assalariats i d'altres .....	11
2.2.2. Titularitat peculiar: funcionaris públics .....	11
2.2.3. Exclusions de la titularitat de la llibertat sindical .....	12
<b>3. Llibertat sindical col·lectiva. El sindicat</b> .....	14
3.1. Configuració i contingut de la llibertat sindical col·lectiva .....	14
3.2. El sindicat .....	14
3.2.1. Concepte .....	14
3.2.2. Drets dels sindicats .....	15
3.2.3. Règim jurídic sindical .....	16
3.3. Representativitat sindical .....	17
3.3.1. Sindicats més representatius en l'àmbit estatal .....	17
3.3.2. Sindicats més representatius en l'àmbit de les comunitats autònomes .....	19
3.3.3. Sindicats representatius només en un àmbit territorial i funcional determinat .....	21
<b>4. Tutela de la llibertat sindical</b> .....	23
<b>5. Les associacions empresarials</b> .....	25
5.1. El dret d'associació empresarial i la seva regulació .....	25
5.2. La representativitat de les associacions empresarials .....	25
<b>6. Participació i representació dels treballadors en l'empresa</b> .....	26
6.1. Participació i representació en l'empresa .....	26
6.2. Participació en la gestió de l'empresa .....	26
6.3. Altres vies de participació dels treballadors en l'empresa .....	27

<b>7. Representació unitària: delegats de personal i comitè d'empresa.....</b>	<b>28</b>
7.1. Els delegats de personal .....	28
7.1.1. Àmbit d'implantació obligatori i voluntari .....	28
7.1.2. Nombre de delegats i la seva elecció .....	28
7.1.3. Competències dels delegats de personal .....	29
7.2. El comitè d'empresa .....	29
7.2.1. Configuració .....	29
7.2.2. Àmbit d'implantació .....	29
7.2.3. El comitè intercentres .....	30
7.2.4. Composició i elecció dels membres .....	30
7.2.5. Organització, reunions i acords .....	30
7.2.6. Competències del comitè d'empresa .....	31
7.2.7. Deures, drets i garanties .....	33
<b>8. Representació sindical: seccions sindicals i delegats sindicals.....</b>	<b>34</b>
8.1. Representació sindical .....	34
8.2. Les seccions sindicals .....	34
8.2.1. Configuració i implantació .....	34
8.2.2. Funcions i drets .....	34
8.3. Els delegats sindicals .....	35
8.3.1. Configuració i implantació .....	35
8.3.2. Funcions i drets .....	35
<b>9. El dret de reunió dels treballadors: l'assemblea.....</b>	<b>36</b>
<b>Resum.....</b>	<b>37</b>
<b>Activitats.....</b>	<b>39</b>
<b>Exercicis d'autoavaluació.....</b>	<b>39</b>
<b>Solucionari.....</b>	<b>42</b>
<b>Glossari.....</b>	<b>43</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>45</b>

## Introducció

El **dret sindical**, que de vegades també s'anomena **dret col·lectiu del treball**, és el sistema de normes jurídiques –d'establiment estatal o producte de l'autonomia col·lectiva– que regulen les relacions entre els sindicats o altres organitzacions de representació dels treballadors i altres subjectes, ja siguin empresaris o associacions d'empresaris.

El contingut del dret sindical permet distingir dos blocs temàtics:

1) El primer bloc gira bàsicament entorn de la llibertat sindical i es refereix als temes de l'afiliació, la creació i l'organització col·lectiva dels treballadors en sindicats.

2) El segon inclou el tractament de l'acció col·lectiva dels treballadors i els sindicats, és a dir, tracta de la participació dels treballadors en les empreses, de la negociació col·lectiva i dels conflictes col·lectius.

A partir d'aquesta concepció del dret sindical, aquest mòdul es dedica a l'estudi del seu aspecte nuclear, és a dir, la llibertat sindical, tant en sentit individual –drets del treballador a fundar sindicats i a afiliar-s'hi– com en sentit col·lectiu –drets del sindicat–. A més, s'inclou el tractament de la participació dels treballadors en l'empresa en la versió unitària i en la sindical, i, per concloure, es tracta també del dret de reunió dels treballadors en l'empresa (assemblea).

Altres aspectes connectats amb la llibertat sindical, com el de la negociació col·lectiva i el dret de conflictes col·lectius en general i el de vaga en particular, són objecte d'estudi en altres mòduls didàctics.

### Vegeu també

Vegeu el mòdul "Els conflictes laborals" d'aquesta assignatura.

## Objectius

Un cop superat l'estudi de la part del dret del treball que gira entorn de la figura del contracte de treball (dret del treball individual) i en iniciar el tractament de la part dedicada al dret sindical, és necessari que adopteu una nova predisposició, ja que precisament aquesta part és la que dóna un sentit especial a l'ordenament jurídicolaboral.

L'estudi del dret sindical, i en concret dels dos aspectes del dret sindical que es recullen en aquest mòdul didàctic, pretén que s'assoleixin els objectius següents:

1. Entendre el sentit de la llibertat sindical individual (dret de creació i afiliació a sindicats) com a punt de partida del dret sindical, i valorar críticament, si escau, tot el que fa referència a qui són els beneficiaris d'aquesta llibertat sindical.
2. Comprendre el concepte legal de *sindicat* i la funció que compleix el sindicat en la defensa dels interessos professionals i sociopolítics dels treballadors. A més, és necessari dedicar una atenció especial al tema de la representativitat sindical, tant pel que fa a la configuració legal com als efectes que pot provocar en el model sindical espanyol.
3. Veure la diferenciació entre el dret de llibertat sindical com a fonament dels sindicats i el dret d'associació com a base de les associacions empresarials, i assenyalar també les conseqüències derivades d'aquest fet.
4. Conèixer la configuració legal de les associacions empresarials i entendre la funció que compleixen en la construcció de les relacions laborals col·lectives.
5. Aprendre el sistema de representació per participació dels treballadors en l'empresa dissenyat a la normativa laboral, diferenciant i valorant alhora l'existència d'un doble canal de participació en l'empresa i detectant els efectes pràctics que aquesta dualitat produeix en les empreses.

# 1. Llibertat sindical. Configuració i ordenament jurídic

## 1.1. Configuració i significació laboral i social de la llibertat sindical

La llibertat sindical és la base del dret sindical, ja que comprén els drets següents:

- 1) el dret dels treballadors a fundar sindicats i a afiliar-se al sindicat de la seva elecció (llibertat sindical individual);
- 2) el dret dels sindicats a exercir les funcions que els són pròpies (llibertat sindical col·lectiva).

Així, la **llibertat sindical** és el dret dels treballadors a fundar sindicats i a afiliar-se o no a un sindicat, i és també el dret dels sindicats ja constituïts a organitzar-se i exercir lliurement activitats sindicals sobre la base de la seva autonomia sindical.

La manera com la llei de lleis, és a dir, la Constitució, recull el tema és una mostra de la doble importància que té la llibertat sindical, tant en l'àmbit laboral com en el social.

El text constitucional no tan sols reconeix la llibertat sindical com un dret individual i col·lectiu (article 28.1 de la CE), sinó que a més li atorga la condició de dret precisament fonamental i fins i tot protegeix el seu exercici amb les màximes garanties possibles (article 53 de la CE), i així en constata la importància jurídicolaboral.

Però la constitucionalització de la llibertat sindical també es presenta estretament relacionada amb la concepció de l'Estat social i democràtic de dret que defensa la Constitució (articles 1.1, 7 i 9.2 de la CE), circumstància que confirma el significat social de la llibertat sindical que abans assenyalàvem.

## 1.2. Etapes històriques de la llibertat sindical

El reconeixement de la llibertat sindical del treballador és el resultat d'un procés històric conflictiu sotmès a la influència de factors polítics, econòmics i ideològics.

El procés històric es pot resumir en les etapes següents:

- 1) de **prohibició** i fins i tot penalització de la llibertat sindical (Estat liberal);
- 2) de **tolerància** i despenalització però sense reconeixement exprés;
- 3) de **reconeixement legal i gradual** (intervencionisme estatal, capitalisme madur, força del moviment obrer, etc.).

En el cas espanyol els antecedents històrics més propers es poden resumir de la manera següent

- 1) **règim franquista** (prohibició i penalització de la llibertat sindical i ressorgiment del sindicalisme clandestí);
- 2) **període de transició política** –tolerància i reconeixement limitat de la llibertat sindical (Llei 19/1977, d'1 d'abril, sobre regulació del dret d'associació sindical)–;
- 3) **etapa democràtica** amb reconeixement ple de la llibertat sindical (Constitució espanyola de 1978).

### 1.3. Ordenament jurídic de la llibertat sindical

La regulació jurídica de la llibertat sindical dels treballadors a Espanya es recull en normes de condició diferent.

La **Constitució espanyola de 27 de desembre de 1978** reconeix la llibertat sindical en la seva versió individual (positiva i negativa) i col·lectiva (article 28.1 de la CE), un reconeixement al qual atorga la condició de **dret fonamental** (article 53 de la CE).

Al seu torn, hi ha diverses normes que complementen o desenvolupen les pautes constitucionals sobre la llibertat sindical, les més importants de les quals són la **Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS)** i el Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el text refós de la **Llei de l'Estatut dels treballadors (ET)**.

Finalment, cal esmentar algunes normes d'**ordenament internacional** que regulen la llibertat sindical.

A tall d'exemple, cal recordar les normes següents:

- la Declaració universal dels drets humans de 10 de desembre de 1948 (art. 23.4);
- el Pacte internacional dels drets civils i polítics de 19 de desembre de 1966 (art. 8);

#### L'Estat liberal

Quan parlem d'*Estat liberal* fem referència al liberalisme polític i econòmic del segle XIX.

#### Nota

Trobareu les sigles i abreviacions que apareixen al llarg del mòdul desenvolupades al glosari.



- més específicament, els convenis de l'Organització Internacional del Treball (OIT) núm. 87 (1948) i 98 (1949), que tracten respectivament sobre llibertat sindical i protecció del dret de sindicació i drets de sindicació i de negociació col·lectiva;
- la Carta Social Europea del Consell d'Europa del 1961, modificada (art. 5).

La configuració de la llibertat sindical conceptuada anteriorment presenta un doble pla:

1) el **pla individual**, quan aquesta llibertat es predica dels treballadors individualment considerats;

2) el **pla col·lectiu**, quan es refereix al sindicat constituït prèviament.

## 2. Llibertat sindical individual

### 2.1. Concepte i contingut de la llibertat sindical individual

La llibertat sindical individual comporta els drets següents per als treballadors (articles 28.1 de la CE i 1 i 2 de la LOLS):

- 1) Dret a fundar sindicats sense autorització prèvia, i dret a suspendre'ls o extingir-los, per procediments democràtics.
- 2) Dret a afiliar-se al sindicat que es vulgui, amb l'única condició d'observar els seus estatuts, o bé a desafiliar-se del sindicat al qual estigui adscrit (llibertat sindical individual positiva), sense que es pugui obligar ningú a afiliar-se a un sindicat (llibertat sindical individual negativa).
- 3) Dret a l'activitat sindical dins i fora de l'empresa, de manera que tant els treballadors afiliats a un sindicat com els no afiliats enlloc es poden adherir i participar en les activitats promogudes pels sindicats (STC 134/1994).

### 2.2. Titularitat de la llibertat sindical individual

El text constitucional explicita que "tothom" té dret a sindicar-se lliurement, però també afegeix que la llei podrà limitar o exceptuar l'exercici d'aquest dret a les forces o instituts armats o als altres cossos sotmesos a disciplina militar i regularà les peculiaritats del seu exercici per als funcionaris públics (article 28.1 de la CE).

"1. Tothom té dret a sindicar-se lliurement. La llei podrà limitar o exceptuar l'exercici d'aquest dret a les Forces o Instituts armats o als altres cossos, sotmesos a disciplina militar, i regularà les peculiaritats que l'exercici d'aquests presenti als funcionaris públics. La llibertat sindical comprèn el dret a fundar sindicats i a afiliar-s'hi a elecció, i el dret dels sindicats a formar confederacions i a fundar organitzacions sindicals internacionals o a afiliar-s'hi. Ningú podrà ser obligat a afiliar-se a un sindicat."

Article 28.1 de la CE.

Aquestes pautes constitucionals han estat desenvolupades principalment per la LOLS (articles 1 i 3 de la LOLS). Permeten distingir els titulars i les persones següents:

- 1) titulars del dret en la seva totalitat;
- 2) titulars del dret però amb determinades peculiaritats;
- 3) persones que queden excloses de l'exercici d'aquest dret.

### 2.2.1. Titularitat plena: treballadors assalariats i d'altres

Són titulars del dret de llibertat sindical en la seva plenitud els treballadors assalariats per compte d'altri, és a dir, els que són subjectes d'una relació laboral (articles 28.1 de la CE, 1.1 i 1.2 de l'LOLS i 1 de l'ET).

També són titulars d'aquest dret però amb algunes limitacions o restriccions certs col·lectius de treballadors.

Així, tenen condicionat el benefici de titulars els treballadors següents:

1) els treballadors per compte propi o **autònoms no empresaris**, és a dir, que no tinguin treballadors al seu servei (STC 98/1995, de 29 de juliol);

2) els **treballadors inactius** per trobar-se en situació d'atur/desocupació, per haver cessat en la seva activitat laboral com a conseqüència de la seva incapacitat (treballadors incapacitats) o perquè ja estan jubilats (article 3.1 de la LOLS);

La seva titularitat està restringida pel fet que es poden afiliar lliurement al sindicat de la seva elecció, però no poden fundar sindicats que tinguin precisament per objectiu la defensa dels seus interessos particulars o singulars (article 3.1 de l'LOLS). Si escau, poden tutelar els seus interessos per mitjà de la constitució d'associacions (articles 3.1 de l'LOLS i 22 de la CE).

No és possible, per tant, la constitució d'un sindicat de categoria de treballadors desocupats, sinó que, si escau, aquests treballadors es poden afiliar a un sindicat que, a més de tutelar els interessos col·lectius dels treballadors en actiu, defensi també els singulars dels seus afiliats en situació d'atur.

### 2.2.2. Titularitat peculiar: funcionaris públics

Els funcionaris públics –llevat dels que estiguin expressament exclosos– tenen reconegut el dret a la llibertat sindical (article 1.2 de la LOLS), la qual cosa no és obstacle perquè el seu exercici estigui subjecte a algunes "peculiaritats" previstes constitucionalment (articles 28.1 i 103.3 de la CE). Aquestes peculiaritats només afecten alguns aspectes de la llibertat sindical del funcionari, sense buidar-la de contingut, i, en conseqüència, no afecten els drets de constitució de sindicats ni d'afiliació (STC 98/1985).

Entre altres raons, aquest règim peculiar es justifica pels "principios de jerarquía y subordinación y el buen funcionamiento del servicio" (STC 81/1983) i "el interés general preferente en todo servicio público" (STC 91/1983 i 143/1991).

Les peculiaritats en l'exercici de la llibertat sindical dels funcionaris públics se centren principalment en els aspectes següents:

- 1) tenir unes instàncies de participació (delegats de personal i juntes de personal);
- 2) tenir un sistema de negociació col·lectiva propi (procediment de consulta o negociació).

Entre els diferents col·lectius de funcionaris públics el règim de llibertat sindical dels quals està regulat amb algunes peculiaritats (article 28.1 de la CE), hi ha el 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 –articles 1.5 de l'LOLS i 104.2 de la CE–).

#### **Peculiaritats del règim sindical dels funcionaris del Cos Nacional de Policia**

A tall d'exemple, el règim sindical dels funcionaris del Cos Nacional de Policia comporta, entre d'altres, les peculiaritats següents:

- 1) el dret a constituir organitzacions sindicals es limita només a l'àmbit nacional i únicament per a la defensa dels drets exclusivament professionals;
- 2) el dret a afiliar-se a organitzacions sindicals se circumscriu a l'afiliació en sindicats constituïts exclusivament per membres del mateix cos (Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat).

#### **2.2.3. Exclusions de la titularitat de la llibertat sindical**

Les exclusions de la titularitat de la llibertat sindical es refereixen als funcionaris de les forces armades i als funcionaris de les carreres judicial i fiscal.

L'exclusió dels funcionaris de les forces armades i dels instituts armats de caràcter militar (articles 28.1 de la CE i 1.3 de l'LOLS) afecta les persones següents:

- 1) els integrants de les forces armades adscrits als **exèrcits** de terra, mar i aire, i també els **militars d'ocupació** de la categoria de tropa i marina professionals;
- 2) els integrants de la **Guàrdia Civil**, ja que aquest cos és un institut armat de naturalesa militar.

En tot cas, cal advertir que aquestes exclusions que fa la LOLS és l'opció més dràstica de totes les possibles constitucionalment, ja que la nostra Carta Magna també té prevista la possibilitat que aquests col·lectius es puguin beneficiar de la llibertat sindical de manera limitada ("[...] la llei podrà [...] limitar o exceptuar [...] " –article 28.1 de la CE).

Els **jutges, magistrats i fiscals** tampoc no poden pertànyer a cap sindicat mentre es trobin en actiu (articles 127.1 de la CE i 1.4 de l'LOLS). Però hi ha la possibilitat que aquests funcionaris exerceixin el seu dret d'associacionisme professional sense vinculació sindical (article 127.1 de la CE).

### 3. Llibertat sindical col·lectiva. El sindicat

#### 3.1. Configuració i contingut de la llibertat sindical col·lectiva

La **llibertat sindical col·lectiva** (o autonomia sindical) comprèn un conjunt de facultats atribuïdes als sindicats ja constituïts perquè puguin dur a terme lliurement les funcions que tenen assignades amb vista a la defensa i promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis (article 7 de la CE).

#### 3.2. El sindicat

##### 3.2.1. Concepte

El **sindicat**, com a subjecte col·lectiu de representació i defensa dels interessos dels treballadors en sentit ampli, és una organització permanent que representa i defensa els seus interessos, davant dels interessos dels empresaris i les seves associacions i també davant els de qualsevol altre subjecte privat o públic.

D'aquesta conceptualització interessa assenyalar algunes qüestions sobre l'àmbit subjectiu, l'organització i les finalitats del sindicat:

1) L'**àmbit subjectiu** del sindicat es reserva principalment a treballadors assalariats en sentit estricte, però també a alguns funcionaris públics i a determinats treballadors inactius (per exemple, incapacitats i jubilats) i treballadors autònoms.

2) Pel que fa a l'**organització**, cal assenyalar que el sindicat es caracteritza per la seva voluntat de permanència en el temps. És, doncs, una manifestació particular d'associació obrera estable que compta amb una estructura organitzativa interna pròpia, diferenciant-se així d'altres manifestacions col·lectives.

3) El sindicat té com a **finalitat** la defensa dels interessos dels treballadors davant dels interessos propis dels empresaris. Es tracta, doncs, d'un mecanisme col·lectiu d'autotutela.

##### Sindicats fora d'àmbit

Els sindicats de mestresses de casa, d'estudiants, o bé els sindicats d'empresaris no entrarien en l'àmbit subjectiu del dret a la llibertat sindical.

La finalitat del sindicat no és únicament la defensa dels seus afiliats, sinó la dels treballadors en general; així ho expressa la sentència següent: "Los sindicatos desempeñan [...] una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que [...] no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo [...]".

STC 201/1994, d'11 de juny.

El fet que la nostra Carta Magna es refereixi expressament a la finalitat pròpia dels sindicats i indiqui que aquests contribueixen a la "defensa i promoció" dels "interessos" tant "econòmics" com "socials" (art. 7 CE) evidencia que la finalitat dels sindicats no es redueix a qüestions merament economicoprofessionals, sinó que els sindicats també tenen assignada una activitat política pròpia, tot i que lògicament diferenciada de la que correspon als partits polítics (art. 6 CE).

#### Lectura recomanada

Us recomanem que per a complementar aquest subpartat llegiu les STC 11/1981, 70/1982, 37/1983, 18/1984, 13/1986 i 101/1996.

### 3.2.2. Drets dels sindicats

Els sindicats, en exercici de la seva llibertat sindical (autonomia col·lectiva), tenen atribuïts per l'article 3 de la LOLS i pel Conveni 87 de 1948 de l'OIT els drets següents:

1) Drets d'autoorganització. És a dir, dret a redactar-ne els estatuts i reglaments (llibertat de reglamentació), a organitzar-ne l'administració interna i les activitats, i a formular-ne el programa d'acció (llibertat de gestió, article 2.2.a de l'LOLS), tenint en compte que l'estructura interna i el funcionament han de ser democràtics (article 7 de l'LOLS).

2) Dret a formar confederacions (estatal) i a fundar organitzacions sindicals internacionals i a afiliar-s'hi (articles 28.1 de la CE i 2.2.b de l'LOLS).

3) Dret a no ser suspesos ni dissolts si no és mitjançant resolució ferma de l'autoritat judicial, fundada en un incompliment greu de les lleis (article 2.2.c de l'LOLS).

4) Dret a l'exercici de la llibertat sindical en l'empresa o fora d'ella (article 2.2.d de l'LOLS). Aquesta activitat sindical comprèn en tot cas els drets següents:

a) el dret a la negociació col·lectiva (art. 37.1 CE);

b) el dret de vaga (art. 28.2 CE);

c) el dret a plantejar conflictes individuals i col·lectius (art. 37.2 CE);

d) finalment, el dret de representació i participació mitjançant la presentació de candidatures per a l'elecció dels comitès d'empresa i els delegats de personal.

### 3.2.3. Règim jurídic sindical

#### Adquisició de personalitat jurídica

Els sindicats adquireixen personalitat jurídica i plena capacitat d'obrar després de transcorreguts vint dies hàbils des que els seus promotors presenten els estatuts a l'oficina pública corresponent, ja sigui dependent de l'Administració laboral central o autonòmica, segons correspongui.

#### Lectures recomanades

Per a ampliar aquest subapartat podeu consultar els articles 4.1 i 4.7 i la disposició final segona de la LOLS, i l'RD 873/1977, de 22 d'abril, sobre dipòsit d'estatuts de les organitzacions sindicals.

Els estatuts, que han de tenir un contingut mínim (article 4.2 de l'LOLS), s'han de dipositar a l'oficina pública corresponent i, després de la reparació d'omissions si és necessari, se'ls dóna publicitat (articles 4.3 a 4.6 de l'LOLS).

#### Responsabilitat dels sindicats

L'adquisició de personalitat jurídica i plena capacitat d'obrar per part dels sindicats dóna origen a la seva responsabilitat, circumstància que es configura a partir de les dues regles generals següents (articles 5.1 i 5.2 de l'LOLS):

- 1) Els sindicats han de respondre pels actes o acords adoptats pels seus òrgans en l'esfera de les seves competències.
- 2) Els sindicats no respondran pels actes individuals dels seus afiliats. Aquesta regla té dues excepcions, de manera que el sindicat sí que respondrà per aquests actes en els casos següents:
  - a) quan es produeixin en l'exercici regular de les funcions representatives;
  - b) quan es provi que els afiliats actuaven per compte del sindicat.

#### Responsabilitat patrimonial i exempcions i bonificacions legals

La responsabilitat patrimonial dels sindicats queda limitada únicament mitjançant l'exclusió de les quotes sindicals com a objecte d'embargament dels béns sindicals (article 5.3 de l'LOLS).



Treballadors de l'empresa Santana en vaga.



Els sindicats també es podran beneficiar de les exempcions i bonificacions fiscals que legalment s'estableixin (article 5.4 de l'LOLS), una possibilitat confirmada per la legislació particular aplicable a aquest supòsit (article 5 de la Llei 43/1995, de 27 de desembre, reguladora de l'impost de societats).

### 3.3. Representativitat sindical

El reconeixement de la llibertat sindical origina generalment l'existència d'un pluralisme sindical, de manera que es produeix la presència de diversos sindicats amb diferent implantació i, en conseqüència, amb representació diversa. Per aquesta raó, l'ordenament jurídic ha procedit a graduar la representativitat dels sindicats existents i a atribuir a cada un una acció sindical diferent d'acord precisament amb la representativitat que realment tenen.

Una qüestió fonamental amb vista a la gradació de la representativitat dels sindicats és la determinació del criteri objectiu i tècnic que s'ha de fer servir per a evitar, en tot cas, que es produeixin supòsits de discriminació que lesionin la llibertat sindical dels sindicats.

"[...] no quiere decir [...] que cualquier criterio sea lícito, porque, como ocurre siempre que está en juego el principio de igualdad, el criterio tiene que ser de carácter objetivo o fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso."

STC 65/1982, de 10 de novembre.

Com es pot advertir, l'ordenament jurídic, entre diferents criteris possibles per a mesurar i graduar la representativitat sindical, n'ha triat fonamentalment un: el de l'**audiència sindical**, és a dir, el que es produeix com a conseqüència dels resultats de les eleccions de representants unitaris dels treballadors en les empreses.

S'han de distingir tres tipus de sindicats representatius; són els següents:

- 1) els sindicats més representatius en l'àmbit estatal;
- 2) els sindicats més representatius en l'àmbit de cada comunitat autònoma;
- 3) els sindicats representatius en un àmbit territorial i funcional determinat.

#### 3.3.1. Sindicats més representatius en l'àmbit estatal

Criteris per a assolir la condició d'àmbit estatal

La condició de ser un dels sindicats més representatius en l'àmbit estatal s'assoleix mitjançant un doble criteri legal alternatiu.

##### 1) Criteri d'audiència sindical

#### Lectures recomanades

Per a complementar aquest subapartat us recomanem que llegiu les STC 65/1982, de 10 de novembre, 217/1988, de 21 de novembre, i 75/1992, de 14 de maig.



El criteri d'audiència sindical es mesura mitjançant els resultats de les eleccions de representants unitaris dels treballadors en les empreses. Així, tindran aquesta condició els sindicats que acreditin el 10% o més del total dels delegats de personal, dels membres dels comitès d'empresa i dels òrgans corresponents de les administracions públiques (article 6.2.a de l'LOLS).

### **Els sindicats més representatius en l'àmbit estatal**

Tan sols a tall d'exemple, sense més precisió i per iniciar un possible debat, es pot afegir que, un cop acabat l'any 2017, dos dels sindicats més representatius de l'Estat són: CC OO i UGT. Aproximadament, els seus percentatges de representativitat aproximats són, respectivament, 36,17% i 33,30%. Altres sindicats, com ara USO, CSIF, ELA o CGT, tenen un percentatge substancialment menor i allunyat del mínim per poder ser considerats més representatius a escala estatal. Aquestes xifres varien a mesura que es porten a terme les eleccions sindicals.

També a tall d'exemple, "la Resolució de 30 de juny de 2017, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual s'aprova i es publica l'Acord de les meses generals de negociació de l'Administració General de l'Estat de 30 de maig de 2017, pel qual es modifica l'Acord de 29 d'octubre de 2012 sobre assignació de recursos i racionalització de les estructures de negociació i participació" afegeix les dades següents sobre la Mesa General de Negociació de les administracions públiques (art. 36.1 TREBEP):

<b>Organització sindical</b>	<b>Percentatge</b>	<b>Composició</b>
CC. OO.	37,35	5
UGT	33,91	5
CSI F	22,14	3
CIG	2,88	1
ELA	3,72	1
	1000,00	15

## **2) Criteri de la irradiació de la representativitat**

Mitjançant el criteri de la irradiació de la representativitat assoleixen la condició de sindicats més representatius en l'àmbit estatal els sindicats afiliats, federats o confederats a un altre sindicat d'àmbit estatal que tingui la consideració de més representatiu per la seva audiència sindical (article 6.2.b de l'LOLS).

### **Lectura recomanada**

La lectura de l'STC 98/1985, de 29 de juliol, us servirà per a complementar el tema del qual estem parlant.

## **Capacitat representativa dels sindicats d'àmbit estatal: funcions i facultats**

Els sindicats més representatius tenen conferida una posició jurídica singular tant pel que fa a la participació institucional com pel que fa a l'acció sindical (article 6.1 de l'LOLS). D'aquesta manera es pretén indicar que el seu quadre de funcions i facultats és més gran que el dels sindicats que no assolixen aquesta representativitat més elevada.

Aquests sindicats gaudeixen de capacitat representativa en tots els àmbits territorials i funcionals (capacitat que es redueix "al específic àmbito territorial y funcional de cada uno" en el supòsit de sindicat més representatiu per irradiació, STC 98/1985, de 29 de juliol). Aquesta capacitat representativa els permet les actuacions següents:

- 1) de tenir la representació institucional davant les administracions públiques i altres entitats i organismes de caràcter estatal o de comunitat autònoma que la tinguin prevista;
- 2) la negociació col·lectiva;
- 3) participar com a interlocutors en la determinació de les condicions de treball en les administracions públiques;
- 4) participar en els sistemes no jurisdiccionals de solució de conflictes de treball;
- 5) promoure eleccions per a delegats de personal i comitès d'empresa i òrgans corresponents de les administracions públiques;
- 6) obtenir cessions temporals de l'ús d'immobles patrimonials públics;
- 7) qualsevol altra funció representativa que s'estableixi legalment (article 6.3 de l'LOLS).

### **3.3.2. Sindicats més representatius en l'àmbit de les comunitats autònomes**

criteris per a assolir la condició de l'àmbit de les comunitats autònomes

La condició per a ser un dels sindicats més representatius en l'àmbit de les comunitats autònomes s'assoleix per mitjà d'un doble criteri legal alternatiu.

#### **1) Criteri d'audiència sindical**

El criteri d'audiència sindical exigeix al seu torn el compliment de tres requisits acumulatius, de manera que tindran la condició de més representatius els sindicats que en l'àmbit econòmic acreditin els tres punts següents:

- a) els que tenen almenys el 15% del total dels delegats de personal, dels membres dels comitès d'empresa i dels òrgans corresponents de les administracions públiques;
- b) els que també compten amb un mínim de 1.500 representants (delegats de personal i/o membres dels comitès d'empresa);
- c) que el sindicat no estigui federat o confederat amb organitzacions sindicals d'àmbit estatal (art. 7.1.a LOLS).

S'adverteix, doncs, que l'assoliment de la condició de sindicat més representatiu en l'àmbit autonòmic per mitjà de l'audiència sindical està sotmès a criteris més exigents que els que operen per a la mateixa qüestió en l'àmbit estatal. El mateix Tribunal Constitucional avala i justifica aquest rigor més elevat per raó que la LOLS atorga a aquests sindicats capacitat per a tenir representació institucional davant les administracions públiques o altres entitats i organismes de caràcter estatal (2n paràgraf de l'article 7.1 de la LOLS).

"[...] no es irrazonable exigir a los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma unas condiciones adicionales que garanticen su relevancia no solamente en el interior de la respectiva Comunidad, sino también en relación con el conjunto nacional y que eviten al mismo tiempo las distorsiones que resultarían de las atribuciones de los mismos derechos a sindicatos de distinta implantación territorial y que representen a un número muy distinto de trabajadores, según la población laboral de las respectivas Comunidades Autónomas."

STC de 29 de juliol de 1981.

### **Els sindicats més representatius en l'àmbit de les comunitats autònomes**

A tall de simple referència, i amb dades ministerials oficials de gener de 2007, els sindicats més representatius a nivell autonòmic són els següents: País Basc: ELA-STV (40,7%), i LAB (16,7%); Galícia; CIG (27,2%). En els tres casos, els percentatges corresponents comporten més de 1500 representants per a sindicat. Altres sindicats no arriben al mínim d'audiència sindical requerit legalment per a poder ser considerats els sindicats més representatius a tal nivell. Aquestes dades van variant a mesura que es realitzen les corresponents eleccions sindicals.

Per generar debat, i sense més precisió, una valoració dels resultats de les eleccions sindicals del 2016 a Catalunya revela que els sindicats més representatius van ser CC. OO. (41%-42%) i UGT (38-39%). No obstant això, n'hi va haver amb percentatges substancialment inferiors, com USOC (4-5%) i CGT (2-3%).

## **2) Criteri d'irradiació de la representativitat**

### **Medició de l'audiència sindical**

L'audiència sindical es mesura mitjançant els resultats de les eleccions de representants unitaris dels treballadors en les empreses.

### **Lectura recomanada**

Us recomanem que feu una lectura paral·lela dels articles 6.2.a i 7.1 de la LOLS, per a advertir les diferències.

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

**LAB**  
Langile abertzaleen batzordeak

Logotip dels sindicats bascos ELA i LAB

Mitjançant el criteri d'irradiació de la representativitat assoleixen la condició de sindicats més representatius en l'àmbit autonòmic els sindicats federats o confederats a una organització sindical d'àmbit de comunitat autònoma que tinguin la condició de més representatius en aquest àmbit territorial per raó de la seva audiència sindical (article 7.1.b de l'LOLS).

### **Capacitat representativa dels sindicats en l'àmbit de les comunitats autònomes: funcions i facultats**

Aquests sindicats gaudiran de capacitat representativa per a exercir, en l'àmbit específic de la seva comunitat autònoma, les mateixes funcions i facultats que les atribuïdes als sindicats més representatius en l'àmbit estatal, incloent-hi la capacitat per a tenir representació institucional davant les administracions públiques o altres entitats o organismes de caràcter estatal (paràgraf 2n de l'article 7.1 de la LOLS).

### **3.3.3. Sindicats representatius només en un àmbit territorial i funcional determinat**

#### **Criteri (audiència sindical) per a assolir la condició d'àmbit territorial i funcional determinat**

Seràn sindicats representatius en un àmbit territorial i funcional determinat els sindicats que sense tenir la condició de més representatius en l'àmbit estatal o autonòmic acreditin, en un àmbit territorial o funcional determinat, el 10% o més del total dels delegats de personal i membres de comitès d'empresa i dels òrgans corresponents de les administracions públiques (article 7.2 de l'LOLS).

### **Capacitat representativa dels sindicats en l'àmbit territorial i funcional determinat: funcions i facultats**

Aquests sindicats estan legitimats per a exercitar, en el seu àmbit territorial i funcional, les funcions i facultats següents:

- 1) la negociació col·lectiva;
- 2) la participació com a interlocutors en la determinació de les condicions de treball de les administracions públiques;
- 3) la participació en els sistemes no jurisdiccionals de solució de conflictes de treball;

4) la promoció d'eleccions per a delegats de personal i comitès d'empresa i òrgans corresponents de les administracions públiques;

5) qualsevol altra funció representativa que s'estableixi legalment (art. 7.2 LOLS).

El fet que no s'atribueixi expressament (art. 7.2 LOLS) als sindicats representatius només en un àmbit territorial i funcional determinat les funcions de representació institucional i la facultat de gaudir de cessions temporals de l'ús d'immobles patrimonials públics no s'ha d'interpretar de manera totalment excloent (STC de 29 de juliol de 1985, de 18 de novembre de 1987 i de 21 de novembre de 1988).

## 4. Tutela de la llibertat sindical

Els actes lesius del dret de llibertat sindical constitueixen **conductes antisindicals** tant si provenen:

- 1) dels empresaris (per exemple, actes de discriminació per raó sindical, clàusules *open shop*, acomiadaments per motius sindicals, actes d'ingerència en la constitució i el funcionament dels sindicats, foment de sindicats "gros", etc.);
- 2) de les organitzacions empresarials;
- 3) e les administracions públiques;
- 4) fins i tot dels mateixos sindicats (per exemple, clàusules de seguretat sindical en les seves diverses variants –taller tancat, taller sindicat, ocupació preferent, etc.–);
- 5) de qualsevol altra persona, entitat o corporació pública o privada (article 13 de l'LOLS).

El dret de llibertat sindical, per la seva situació en la Constitució espanyola (art. 28.1 CE), és un dret constitucional de caràcter fonamental i, en conseqüència, el seu exercici té les màximes garanties (art. 53 CE).

La tutela es canalitza per vies procedimentals de la manera que detallem a continuació:

- 1) davant el Tribunal Constitucional mitjançant el recurs d'empara (**tutela judicial constitucional**);
- 2) avant els tribunals ordinaris per mitjà d'un procediment inspirat pels principis de preferència i sumarietat (**tutela judicial ordinària**, articles 177 a 184 de l'LRJS).

### Què passa si es detecta una vulneració de la llibertat sindical

Si com a conseqüència dels procediments de tutela es constata la vulneració de la llibertat sindical, l'òrgan jutgador haurà de seguir els passos següents:

- 1) declarar la nul·litat de la conducta antisindical;
- 2) imposar la cessació immediata d'aquesta conducta;
- 3) provocar la reposició de la situació al moment anterior de produir-se aquesta conducta;

#### Lectura recomanada

Us pot servir de complement per a aquest subapartat llegir l'article 53 de la CE.

4) promoure la reparació de les conseqüències derivades de l'acte antisindical, incloent-hi la indemnització que sigui procedent (articles 15 de l'LOLS i 182 i 183 de l'LRJS).

Cal tenir en compte tres modalitats més de tutela. Són les següents:

1) l'exercici de la llibertat sindical està tutelada també per via penal, ja que el fet d'impedir o limitar l'exercici de la llibertat sindical es configura com a aprovat per delictes contra els drets dels treballadors (**tutela penal**, articles 15 de l'LOLS i 315 del CP aprovat per la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre);

"1. Seran castigats amb les penes de presó de sis mesos a tres anys i multa de sis a dotze mesos els qui, mitjançant un engany o abús d'una situació de necessitat, impedissin o limitessin l'exercici de la llibertat sindical o el dret de vaga.

2. Si les conductes ressenyades en l'apartat anterior es duguessin a terme amb força, violència o intimidació s'imposaran les penes superiors en grau."

Article 315 del Codi penal.

2) les conductes contràries a aquest dret de llibertat sindical constitueixen infraccions laborals (greus o molt greus) sancionables per l'Administració laboral estatal o autonòmica (**tutela administrativa**, articles 95 i 96 de l'ET i Llei 8/1988, de 7 d'abril, sobre infraccions i sancions de caràcter social);

3) finalment, les conductes antisindicals poden ser objecte de control en l'àmbit internacional (**tutela internacional**).

Els organismes que controlen les conductes antisindicals en l'àmbit internacional són l'OIT, el Consell d'Europa –Tribunal Europeu de Drets Humans i control de la Carta Social Europea–, el Consell Econòmic i Social de l'ONU i el Comitè de Drets Humans de l'ONU.



## 5. Les associacions empresarials

### 5.1. El dret d'associació empresarial i la seva regulació

D'acord amb el mandat constitucional, les associacions empresarials contribueixen a la defensa i promoció dels interessos econòmics i socials que els són propis; la seva creació i l'exercici de la seva activitat són lliures, i la seva estructura interna i funcionament han de ser democràtics (article 7 de la CE).

Com ja se sap, aquest manament constitucional també és aplicable als sindicats, però cal assenyalar que mentre que el dret de sindicació està recollit constitucionalment en el dret de llibertat sindical (art. 28.1 CE), l'associacionisme empresarial s'adscriu al genèric **dret d'associació** (art. 22 CE i STC 52/1992, 75/1992 i 92/1994), de manera que es té en compte la diferència essencial que hi ha entre ambdues manifestacions col·lectives o de coalició, sense que això comporti restar importància al paper atribuït a les associacions esmentades (STC 75/1992).

#### Lectura recomanada

Us recomanem que llegiu les STC 52/1992, 75/1992 i 92/1994.

#### Fonts del règim jurídic de les associacions empresarials

El règim jurídic de les associacions empresarials –fundació, afiliació, estatuts, etc.– no es recull a la Llei orgànica sindical, sinó que s'ha de buscar, segons les pautes generals que regulen el dret d'associació, en el que estableix particularment la Llei 19/1977, d'1 d'abril, sobre regulació del dret d'associació sindical, i en la norma reglamentària dictada en el seu desenvolupament (RD 873/1977, de 22 d'abril), d'acord amb el que preveu la disposició derogatòria de la LOLS, que paradoxalment connecta l'associacionisme empresarial amb l'article 28.1 de la CE.

### 5.2. La representativitat de les associacions empresarials

A diferència del que s'estableix sobre la representativitat dels sindicats, la normativa vigent no estableix criteris per a determinar quines associacions patronals són les més representatives, sinó que només els estableix amb relació a algunes funcions i facultats particulars que s'atribueixen legalment a aquestes associacions. Els estableix, per exemple, pel que fa a la negociació col·lectiva de convenis col·lectius d'àmbit superior al d'empresa (art. 87.3 i 87.4 ET i disposició addicional sisena ET) i a la representació institucional d'aquestes associacions (disposició addicional sisena ET).

#### Observació

Els criteris per a assolir més representativitat (empreses afiliades a cada associació empresarial i/o nombre de treballadors d'aquestes empreses afiliades) són diferents dels establerts per a concretar aquesta condició amb relació als sindicats (STC 57/1989), i que en alguns supòsits aquests criteris, a més, són difícils de comprovar (l'apartat 2 de la disposició addicional primera de la LOLS encara no ha estat acomplert).

## 6. Participació i representació dels treballadors en l'empresa

La participació dels treballadors en l'empresa com a mitjà perquè també contribueixin en la presa d'algunes decisions empresarials i les controlin si escau – com una manera de mitigar els excessos del poder directiu de l'empresari (STC de 21 de gener de 1983)– és una pràctica reconeguda internacionalment (per exemple en el Conveni 135-1971 de l'OIT ratificat per Espanya el 21 de juny de 1982), i constitueix també una previsió recollida extrasistemàticament a la mateixa Constitució (art. 129.2), amb la qual cosa assoleix la condició de dret laboral de caràcter bàsic (art. 4.1.g ET).

"2. Els poders públics promouran eficaçment les diverses formes de participació en l'empresa i fomentaran, mitjançant una legislació adequada, les societats cooperatives. També establiran els mitjans que facilitin l'accés dels treballadors a la propietat dels mitjans de producció."

Article 129.2 de la CE.

### 6.1. Participació i representació en l'empresa

El nostre ordenament jurídic laboral (títol II ET i LOLS, principalment) configura la participació dels treballadors en l'empresa, sens perjudici d'altres formes (art. 129.2 CE i art. 61 ET), per mitjà d'una doble via de representació col·lectiva:

- 1) l'anomenada **representació unitària** (delegats de personal o comitès d'empresa);
- 2) la **representació sindical** (seccions sindicals i delegats sindicals).

### 6.2. Participació en la gestió de l'empresa

Hi ha una tercera via, que és la participació en la gestió de l'empresa, que es pot afegir a les dues vies de representació col·lectiva assenyalades. Aquesta via consisteix en la participació en els òrgans de direcció i gestió de les empreses societàries (per exemple, en el consell d'administració de la societat).

#### La tercera manifestació

La tercera manifestació de la participació per representació col·lectiva dels treballadors (vegeu l'art. 129.2 CE) no està desenvolupada legalment, i així, llevat d'experiències particulars en algunes empreses societàries, només es pot esmentar l'Acord sobre participació sindical en l'empresa pública de 16 de gener de 1986.

#### Lectura recomanada

Per a complementar aquest apartat podeu llegir el Conveni 135-1971 de l'OIT ratificat per Espanya el 21 de juny de 1982.

#### Lectura recomanada

Us recomanem que llegiu les STC 134/1994, de 9 de maig, i 95/1996, de 29 de maig.

### 6.3. Altres vies de participació dels treballadors en l'empresa

A més de la participació unitària i de la sindical, cal esmentar breument dues manifestacions més de la participació dels treballadors en el si de l'empresa:

1) Participació dels treballadors en matèria de prevenció de riscos professionals mitjançant els anomenats *delegats de prevenció* (art. 19.3 ET i Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals).

2) Comitès d'empresa europeus i drets d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'empresa de dimensió comunitària.

La Directiva 94/45/CE del Consell, de 22 de setembre de 1994, 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 de dimensió comunitària, refosa i modificada per 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 de dimensió comunitària. Aquesta normativa comunitària ha donat lloc –transposició– a la Llei 10/1997, de 24 d'abril, sobre drets d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària. Mitjançant aquesta llei, es compleix, per tant, el mandat del legislador comunitari i es modifica la Llei 10/2011, de 19 de maig, per la qual es modifica, al seu torn, la Llei 10/1997, de 24 d'abril, sobre drets d'informació i consulta dels treballadors en les empreses i grups d'empreses de dimensió comunitària.

## **7. Representació unitària: delegats de personal i comitè d'empresa**

La representació col·lectiva unitària dels treballadors en l'empresa es canalitza per mitjà de delegats de personal o de comitès d'empresa (Títol II de l'ET).

### **7.1. Els delegats de personal**

#### **7.1.1. Àmbit d'implantació obligatori i voluntari**

L'àmbit d'implantació és obligatori o voluntari d'acord amb el volum de la plantilla de l'empresa o centre de treball.

Amb **caràcter obligatori**, detenen la representació col·lectiva dels treballadors els delegats de personal de les empreses o centres de treball que tinguin més de deu treballadors i menys de cinquanta (article 62 de l'ET).

Amb **caràcter voluntari**, hi podrà haver un delegat de personal en les empreses o centres de treball que tinguin entre sis i deu treballadors, "si así lo decidieran éstos por mayoría" (article 62 de l'ET).

L'aplicació d'aquests criteris dona com a resultat que algunes empreses –moltes– no tindran representants legals dels treballadors, i d'altres –també moltes– només en tindran si així ho decideixen prèviament la majoria dels seus treballadors. Es tracta d'un resultat criticable, no tan sols per l'elevat nombre de petites empreses que hi ha, sinó també perquè és precisament en aquestes on els treballadors necessiten més tenir representants.

#### **7.1.2. Nombre de delegats i la seva elecció**

Les empreses o centres de treball de fins a trenta treballadors tindran un delegat de personal, i les que ocupen entre trenta-un i quaranta-nou treballadors tindran tres delegats de personal (article 62.1 de l'ET).

La designació dels delegats de personal es du a terme per elecció dels treballadors mitjançant sufragi lliure, personal i directe (art. 62.1, 67, 69 i concordants ET i RD 1844/1994, de 9 de setembre, que aprova el Reglament d'eleccions a òrgans de representació dels treballadors en l'empresa). La durada del mandat d'aquests delegats serà de quatre anys (article 67.3 de l'ET).

### 7.1.3. Competències dels delegats de personal

Els delegats de personal tenen les mateixes competències que els comitès d'empresa (articles 62.2 i 64 i concordants de l'ET) i han d'exercir la seva representació davant l'empresari de manera mancomunada (article 62.2 de l'ET); és a dir, els delegats no poden actuar individualment, sinó que la seva activitat representativa s'ha de dur a terme de manera conjunta (mancomunada) o majoritària.

## 7.2. El comitè d'empresa

### 7.2.1. Configuració

El **comitè d'empresa** és l'òrgan que de manera col·legiada deté representació col·lectiva de tots els treballadors de l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos (article 63.1 de l'ET).

### 7.2.2. Àmbit d'implantació

El comitè d'empresa s'ha d'implantar en cada centre de treball de l'empresa (article 1.5 de l'ET) que tingui una plantilla de cinquanta treballadors o més (article 63.1 de l'ET). A partir d'aquest criteri general d'implantació, es poden presentar els supòsits següents:

- 1) Si l'empresa només té un centre de treball amb cinquanta o més treballadors, només hi haurà un comitè (és el que podem anomenar **vertader comitè d'empresa**, article 63.1 de l'ET).
- 2) Si l'empresa té diversos centres i cada un té cinquanta o més treballadors, cada centre tindrà el seu propi comitè, anomenats també *d'empresa*, però que de fet són **comitès de centre de treball** (article 63.1 de l'ET).
- 3) Si l'empresa té, en la mateixa província o en municipis limítrofs, dos centres de treball o més amb plantilles que no arriben als cinquanta treballadors, però que en conjunt els sumen, es constituirà un **comitè d'empresa conjunt** (article 63.2 de l'ET).
- 4) Si l'empresa té diversos centres de treball i cada un té una plantilla de cinquanta treballadors o més, mentre que altres centres de la mateixa província no arriben a aquest cens, els primers podran implantar comitès d'empresa propis (un per a cada centre), mentre que tots els segons constituiran un altre conjunt (article 63.2 de l'ET).

### 7.2.3. El comitè intercentres

El comitè intercentres només es podrà implantar a les empreses si així s'ha pactat en conveni col·lectiu. La seva existència, composició i funcions seran les pactades en aquest conveni. En tot cas, seran comitès amb un màxim de tretze components designats entre tots els diferents comitès existents a l'empresa i guardant sempre la proporcionalitat dels sindicats d'acord amb els resultats electorals considerats globalment (article 63.3 de l'ET).

### 7.2.4. Composició i elecció dels membres

#### Composició

El nombre de components dels comitès d'empresa es determina d'acord amb una escala que guarda una proporcionalitat directa amb el volum de la plantilla de l'empresa o centre de treball.

D'acord amb l'article 66 de l'ET, l'escala és la següent:

Treballadors en plantilla	Nombre de membres del comitè
De 50 a 100	5
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	Dos per cada miler o fracció, amb el màxim de 75.

#### Elecció

La designació es fa per elecció de tots els treballadors mitjançant sufragi universal, directe, lliure i secret (art. 69 a 76 ET i RD 1844/94, de 9 de setembre, ja esmentat).

La durada del mandat dels membres del comitè d'empresa serà de quatre anys (article 67.3 de l'ET).

### 7.2.5. Organització, reunions i acords

Els components del comitè triaran entre els seus membres un president i un secretari i elaboraran el seu propi reglament de funcionament intern (article 66.2 de l'ET).

El comitè es reunirà, com a mínim, cada dos mesos, o sempre que ho sol·liciti un terç dels seus membres o un terç dels treballadors representats (article 66.2 de l'ET). Els delegats sindicals podran assistir a aquestes reunions amb veu però sense vot (article 10.3.2n de l'LOLS).

Com a regla general, els acords s'adoptaran per majoria relativa, sempre que representin el quòrum necessari (article 65.1 de l'ET).

### **7.2.6. Competències del comitè d'empresa**

Les competències del comitè intercentres estan enumerades principalment a l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, però algunes d'aquestes s'esmenten en altres passatges del mateix text legal o en altres normes legals o convencionals. Tot seguit s'esmenten, sense ànim exhaustiu, les competències principals agrupades en blocs diferents:

**1) Dret de rebre de l'empresari amb la freqüència que s'indica en la normativa, ja trimestral ja anualment (segons art. 64 de l'ET, excepte altra cita)**

- a) Evolució general del sector econòmic al que pertany l'empresa.
- b) Situació econòmica de l'empresa. Balanç, compte de resultats, memòria i altres documents quan escaigui.
- c) Actuacions mediambientals que tinguin repercussió en l'ocupació.
- d) Producció i vendes.
- e) Previsions de celebració de noves contractacions laborals.
- f) Realització hores extraordinàries.
- g) Supòsits de contractació. Models de contracte de treball i altres documents d'extinció contractual. Còpia bàsica dels contractes. Documentació de pròrroga i denúncia de contractes. Contractació per mitjà d'ETT.
- h) Absentisme i sinistralitat. Medi ambient laboral i prevenció.
- i) Aplicació en l'empresa del dret d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- j) Sancions imposades per faltes molt greus.
- k) Canvis de titularitat de l'empresa (art. 44 de l'ET).
- l) Realització d'hores extraordinàries.

## 2) Drets d'informació i consulta

- a) Situació, estructura i evolució de l'ocupació. Adopció d'eventuals mesures preventives en cas de risc per a l'ocupació.
- b) Canvis rellevants sobre organització del treball.

## 3) Dret a emetre informe (segons art. 64 de l'ET, excepte altra cita)

- a) Reestructuracions de plantilles temporals o definitives (art. 64 i 51 de l'ET).
- b) Reduccions de jornada laboral.
- c) Traslats total o parcial d'instal·lacions.
- d) Fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa que incideixin al volum de l'ocupació.
- e) Plans de formació de l'empresa.
- f) Sistemes i revisió de sistemes d'organització i control de treball, sistemes de cosines i incentius i valoració de llocs de treball.
- g) Modificacions substancials de les condicions laborals (art. 41 de l'ET).



## 4) Altres competències (segons art. 64 de l'ET, excepte altra cita)

- a) Labor de vigilància i control i les normes laborals aplicables. Exercici de formular, si escau, les accions legals oportunes (art. 65 de l'ET).
- b) Vigilància i control de les condicions de seguretat i salut laborals.
- c) Vigilància del respecte i aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones.
- d) Participar en la gestió de les obres socials establertes en les empreses d'acord amb l'establert en els convenis col·lectius.
- e) Col·laborar amb l'adreça de l'empresa per a establir mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.
- f) Col·laborar amb l'adreça de l'empresa en l'establiment de mesures de conciliació.
- g) Informar a tots les seves representats en tots els temes deguts. Convocar assemblea de treballadors (art. 77.1 de l'ET).



h) Negociació col·lectiva de convenis col·lectius d'empresa o àmbit inferior (87 de l'ET).

i) Presència en el moment de la signatura de la liquidació dels treballadors (liquidació) (art. 49.2 de l'ET).

### **7.2.7. Deures, drets i garanties**

El comitè haurà d'exercitar les seves competències de la manera següent:

1) amb el sigil professional degut i d'una manera especial amb relació a determinades informacions que rebi de l'empresari amb caràcter de reservades (article 65 de l'ET);

2) Sense utilitzar la informació rebuda més que per a funcions pròpies del càrrec.

#### **Drets i garanties**

Legalment o convencionalment es preveuen una sèrie de qüestions perquè l'exercici de les competències del comitè sigui real i eficaç, entre les quals s'esmenten les següents, atribuïdes a cada membre del comitè d'empresa (article 68 de l'ET):

1) dret de lliure expressió en matèries pròpies de la seva representació;

2) gaudi d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions (article 68.e de l'ET);

3) benefici de l'expedient contradictori davant una sanció empresarial greu o molt greu;

4) 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 sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació i sens perjudici, naturalment, de l'acomiadament disciplinari previst a l'article 54 de l'ET;

5) prioritat de permanència en l'empresa en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.

## **8. Representació sindical: seccions sindicals i delegats sindicals**

### **8.1. Representació sindical**

La representació sindical dels treballadors en l'empresa es canalitza per mitjà de les seccions sindicals i els delegats sindicals.

### **8.2. Les seccions sindicals**

#### **8.2.1. Configuració i implantació**

Les seccions sindicals són òrgans sindicals en què s'agrupen els treballadors de l'empresa o del centre de treball que estan afiliats a un mateix sindicat.

Així, doncs, en una empresa o centre de treball hi pot haver tantes seccions sindicals com sindicats hi hagi presents a l'empresa. La constitució d'una secció sindical depèn de la suma de les voluntats individuals dels treballadors afiliats a un mateix sindicat, tot això d'acord amb el que estableixin els estatuts del sindicat de què es tracti.

#### **8.2.2. Funcions i drets**

En general, les seccions sindicals tenen com a funció la representació i defensa dels interessos dels treballadors afiliats al sindicat. No obstant això, l'acció de les seccions sindicals pot afectar la totalitat dels treballadors de l'empresa o d'un centre de treball d'aquesta.

En particular, i sens perjudici del que el conveni col·lectiu aplicable estableixi sobre el tema, les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació en els comitès d'empresa tenen els drets següents (article 8.2 de l'LOLS):

- 1) dret a la negociació col·lectiva (article 87 de l'ET);
- 2) dret a disposar d'un tauler d'anuncis a l'empresa;
- 3) dret a l'ús d'un local adequat en l'empresa.

## 8.3. Els delegats sindicals

### 8.3.1. Configuració i implantació

Totes i cada una de les seccions sindicals implantades en l'empresa poden designar els seus propis representants (delegats sindicals) independentment que els sindicats a què pertanyin tinguin presència en els comitès d'empresa o no (STC 84/1989 i 173/1992). El **delegat sindical** serà el representant del seu sindicat a l'empresa.

La designació dels delegats sindicals de cada secció sindical es du a terme per elecció dels treballadors agrupats en la secció sindical corresponent i entre ells mateixos, d'acord amb el que estableixin els estatuts del sindicat de què es tracti.

### 8.3.2. Funcions i drets

Deixant a banda el que estableixin els convenis col·lectius, la LOLS només es refereix als delegats sindicals que compleixin els dos requisits següents (article 10.1 de l'LOLS):

- 1) que l'empresa o centre de treball ocupi més de dos-cents cinquanta treballadors;
- 2) que el sindicat a què pertanyi la secció sindical que representen tingui presència en els comitès d'empresa.

En aquest darrer supòsit, s'estableix el nombre mínim de delegats sindicals per a cada secció sindical (article 10.2 de l'LOLS) i se'ls atribueixen els drets següents (article 10.3 de l'LOLS):

- 1) els delegats sindicals que no formin part del comitè d'empresa tindran les mateixes garanties que els membres del comitè (article 68 de l'ET);
- 2) aquests delegats tenen accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa posi a disposició del comitè d'empresa;
- 3) poden assistir a les reunions del comitè d'empresa;
- 4) seran escoltats per l'empresa (dret d'audiència prèvia) abans d'adoptar mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general i els afiliats al seu sindicat en particular, especialment en els acomiadaments i sancions d'aquests darrers (STC 30/1992, de 18 de març).

## 9. El dret de reunió dels treballadors: l'assemblea

Els treballadors tenen reconegut el dret de reunió en general (article 4.1.f de l'ET) i el de reunió en assemblea en particular.

L'assemblea pot ser convocada pels delegats de personal, pel comitè d'empresa o per un nombre de treballadors de l'empresa no inferior al 33% de la plantilla.

L'assemblea serà presidida pels delegats de personal o pel comitè d'empresa. Aquesta presidència comunicarà a l'empresari en temps i forma la convocatòria i el nom de les persones alienes a l'empresa que hagin previst assistir-hi.

L'assemblea es reuneix en el mateix centre de treball i, llevat que hi hagi un pacte amb l'empresari, es durà a terme fora de les hores de treball. L'empresari haurà de facilitar el local de l'empresa o centre de treball on s'hagi d'efectuar la reunió, i només s'hi podrà negar si hi ha alguna causa que ho justifiqui.

Quan se sotmeti a l'assemblea un acord que afecti la totalitat de la plantilla de treballadors, es requerirà 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.

### Lectura recomanada

Amb relació al dret de reunió dels treballadors, us suggerim que llegiu els articles 77 a 80 de l'ET.

## Resum

Aquest mòdul didàctic es pot resumir en les conclusions generals que enumere-rem tot seguit:

- 1) El reconeixement de la **llibertat sindical** és producte d'un procés històric conflictiu. Aquesta llibertat no s'ha atorgat sense més ni més, sinó que ha estat conquerida.
- 2) La llibertat sindical està reconeguda a la Constitució amb caràcter de dret fonamental i, en conseqüència, la seva tutela gaudeix de les màximes garanties.
- 3) La llibertat sindical comprèn dos aspectes: la llibertat sindical **individual** (en sentit positiu i negatiu) i la llibertat sindical **col·lectiva**. La titularitat individual no es reconeix a totes les persones (exclusions) ni a totes amb la mateixa intensitat (peculiaritats).
- 4) El **sindicat**, basat en el dret de llibertat sindical col·lectiva, és una organització estable concebuda com a mecanisme d'autotutela col·lectiva que defensa i promou els interessos professionals i sociopolítics dels treballadors.
- 5) La llibertat sindical possibilita el pluralisme sindical, però no tots els sindicats tenen la mateixa implantació. És convenient, doncs, graduar la representativitat sindical d'acord amb uns criteris objectius que no discriminin uns sindicats amb relació a uns altres. La intensitat de l'acció sindical de cada sindicat dependrà del seu grau de representativitat.
- 6) Les **associacions empresarials**, basades en el dret d'associació, estan concebudes per a la defensa dels interessos econòmics i socials dels empresaris.
- 7) La **participació dels treballadors** en l'empresa està prevista a la nostra carta magna. La legislació ordinària ha establert una participació per representació mitjançant una doble via: la **representació unitària** i la **representació sindical**.



## Activitats

1. A l'últim incís de l'article 28.1 de la CE s'explicita que "ningú no podrà ser obligat a aïllar-se a un sindicat" (llibertat sindical individual negativa). Imagineu que aquest incís no consta a la Constitució i responeu la pregunta següent: podria obligar algú a afiliar-se a un sindicat un treballador assalariat? En cas de resposta negativa: per què s'inclou, doncs, aquesta indicació?
2. D'acord amb l'article 28.1 de la CE, podria el legislador ordinari haver inclòs els membres de l'exèrcit de terra entre els titulars plens del dret de llibertat sindical? Raoneu la vostra resposta només amb criteris de tècnica legal.
3. El règim sindical dels funcionaris públics està sotmès a algunes "peculiaritats" (art. 28.1 CE). Què enteneu per aquestes peculiaritats? Us sembla encertat que el legislador constitucional i l'ordinari no concedeixin la titularitat plena de la llibertat sindical als funcionaris públics?
4. El sindicat X, d'àmbit estatal, té una audiència sindical del 17,5%. És un sindicat més representatiu en l'àmbit estatal? El sindicat T, d'àmbit autonòmic, té una audiència del 27%. És sindicat més representatiu en l'àmbit de la seva comunitat autònoma?
5. Moltes vegades se sent parlar del "sindicat d'estudiants A". Quina opinió jurídica us mereix aquesta expressió?
6. D'acord amb les finalitats que té atribuïdes el sindicat, us sembla totalment correcte definir-lo com "una organització professional"?
7. Resumiu breument quines són les tuteles de la llibertat sindical.
8. Resumiu el concepte de *comitè d'empresa* i assenyalau-ne les notes essencials.
9. Diferencieu sindicat d'associació empresarial.
10. Enumereu les principals organitzacions empresarials i els principals sindicats espanyols, i en el cas dels sindicats indiqueu-ne la representativitat.
11. Resumiu breument els aspectes principals en matèria de llibertat sindical continguts en els convenis 87 (1948) i 98 (1949) de l'OIT.
12. De totes les sentències del Tribunal Constitucional que conegueu, assenyalau-ne tres que segons la vostra opinió siguin les més interessants en matèria sindical, i indiqueu en tres línies per sentència l'aspecte sindical més significatiu de cada una.
13. Si esteu d'acord que el dret del treball té, entre d'altres, la funció tuitiva dels treballadors, digueu què aporta el dret sindical a l'assoliment d'aquesta funció.

## Exercicis d'autoavaluació

### De selecció

1. El senyor A, afiliat al sindicat X, s'incorpora al servei militar. Per tant...
  - a) s'ha de desafiliar del sindicat.
  - b) pot continuar afiliat al sindicat.
2. Un grup de jubilats vol organitzar-se per a defensar els seus interessos com a jubilats. Han de...
  - a) crear un sindicat de jubilats.
  - b) crear una associació de jubilats.
  - c) afiliar-se a un sindicat.
3. En una empresa de 281 treballadors (centre de treball únic), quina instància de representació hi pot haver?
  - a) Un comitè intercentres.
  - b) Delegats de personal.
  - c) Delegats sindicals.

4. Quina d'aquestes afirmacions us sembla més correcta?

- a) En una empresa de set treballadors no hi pot haver delegat de personal.
- b) En una empresa de set treballadors hi pot haver delegat de personal si així ho han decidit quatre d'aquests treballadors sense comptar amb el consentiment de l'empresari.
- c) En una empresa de set treballadors hi pot haver delegat de personal.
- d) En una empresa de set treballadors hi pot haver delegat de personal perquè així ho han convingut la majoria dels treballadors i l'empresari.

5. Pel que fa a la representativitat de les associacions empresarials...

- a) les associacions empresarials en cap cas no estan sotmeses a exigències de representativitat.
- b) es fan servir els mateixos criteris que per a determinar la representativitat dels sindicats.
- c) les organitzacions empresarials només estan sotmeses a exigències de representativitat per a determinades actuacions.
- d) la notificació, un preavís de trenta dies i el lliurament de la indemnització corresponent.

6. L'aspiració possible de la treballadora X és...

- a) ser delegada de personal i membre del comitè d'empresa.
- b) ser membre del comitè d'empresa i delegada sindical.
- c) ser membre de diversos comitès d'empresa conjunts de l'empresa.

#### Qüestions breus

7. Una treballadora que forma part del comitè d'empresa pot fer servir el seu crèdit d'hores per a assistir a un curs de formació jurídica que es desenvolupa a la universitat d'acord amb un conveni subscrit entre aquesta i el sindicat al qual està afiliada la treballadora?

8. En una mateixa empresa hi pot haver més d'un comitè? Si la resposta és positiva, indiqueu en quins supòsits.

9. Un treballador autònom que no té treballadors es pot afiliar a un sindicat? I si té treballadors contractats?

10. Poden diversos treballadors a domicili constituir un sindicat?

11. Què és un comitè d'empresa europeu?

12. Un treballador autònom amb dos treballadors contractats es pot adscriure a una organització empresarial?

13. Us sembla correcte que un empresari potencï l'existència d'un sindicat ("sindicat groc") que defensi els seus interessos empresarials?

14. És legal que un sindicat proposi a l'empresari que els treballadors de nova incorporació hi hagin d'estar afiliats?

15. El resultat de les eleccions en una empresa (amb col·legi electoral únic) són els següents:

- llista del sindicat A, 50%;
- llista del sindicat B, 35%;
- llista coalició sindical C + D, 10%;
- llista independent, 5%.

16. En el supòsit que l'empresa tingui cent treballadors, quants llocs del comitè adjudicariau a cada llista?

17. Els treballadors contractats per una empresa de treball temporal per a ser cedits a una empresa usuària poden tenir delegats de personal o comitè d'empresa? En quina empresa, en l'empresa de treball temporal, en la usuària, o en cap d'aquestes?



18. En quins supòsits l'empresari es pot negar a facilitar un local de la seva empresa per al desenvolupament d'una assemblea?
19. Pot assistir a una assemblea personal aliè a l'empresa sense el coneixement previ de l'empresari? I sense el seu consentiment?
20. Els professors ordinaris (funcionaris) d'universitat es poden afiliar a un sindicat general? Podrien crear-ne un altre format específicament per aquests funcionaris?

## **Solucionari**

### **Exercicis d'autoavaluació**

1. b
2. b
3. c
4. b
5. c
6. b
7. Vegeu el subapartat 7.2.7.
8. Vegeu els subapartats 7.2.2 i 7.2.3.
9. Vegeu el subapartat 2.2.1.
10. Vegeu els subapartats 2.2.1. i 3.2.1.
11. Vegeu l'apartat 9.
12. Vegeu el subapartat 2.2.1.
13. Vegeu l'apartat 4.
14. Vegeu el subapartat 2.4 i l'apartat 4.
15. Vegeu el subapartat 7.2.4.
16. Vegeu els subapartats 7.1 i 7.2.
17. Vegeu l'apartat 10.
18. Vegeu l'apartat 10.
19. Vegeu el subapartat 2.2.2.

## Glossari

**assemblea** *f* Manifestació del dret de reunió dels treballadors d'una empresa per a debatre i/o decidir assumptes propis.

**associació empresarial** *f* Agrupació estable d'empresaris per a la defensa i promoció dels seus interessos com a empresaris.

**audiència sindical** *f* Implantació o capacitat dels sindicats mesurada pels resultats de les eleccions a òrgans de representació unitària que determina la seva representativitat sindical.

**CC.OO.** *sigla* Comissions Obreres.

**CE** *sigla* Constitució espanyola.

**CIG** *sigla* Convergència Intersindical Galega.

**comitè d'empresa** *m* Òrgan col·legiat que deté la representació col·lectiva unitària de tots els treballadors de l'empresa o centre de treball per a la defensa dels seus interessos.

**comitè d'empresa europeu** *m* Òrgan col·legiat de representació dels treballadors que s'implanta en les empreses de dimensió europea o grups d'empreses comunitàries amb finalitats de consulta i informació.

**comitè intercentres** *m* Òrgan col·legiat de representació unitària dels treballadors implantat en les empreses que compten al seu torn amb diversos comitès d'empresa.

**CP** *sigla* Codi penal.

**delegats de personal** *m* Via de representació unitària dels treballadors d'una empresa o centre de treball que tinguin menys de cinquanta treballadors i més de deu.

**delegats de prevenció** *m* Via de representació dels treballadors especialitzats en matèria de prevenció de riscos laborals.

**delegats sindicals** *m* Representants de la secció sindical de l'empresa corresponent i al mateix temps representants del seu sindicat en l'empresa.

**ELA-STV** *sigla* Euzko Langilleen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos.

**eleccions sindicals** *f pl* Expressió col·loquial per a referir-se al procés d'elecció dels representants unitaris en l'empresa i centres de treball.

**ET** *sigla* Estatut dels treballadors.

**irradiació de la representativitat** *f* Mecanisme pel qual un sindicat més representatiu per la seva audiència sindical transmet aquest grau de representativitat als altres sindicats que hi estan afiliats, federats o confederats.

**LAB** *sigla* Langile abertzale batzordeak.

**llibertat sindical** *f* Dret dels treballadors a fundar sindicats i a afiliar-s'hi (llibertat sindical individual positiva) o no (llibertat sindical individual negativa), i dret també dels sindicats (dret de llibertat sindical col·lectiva / autonomia sindical) a organitzar-se i exercir lliurement l'activitat sindical que els és pròpia en nom de la seva autonomia sindical.

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

**LRJS** *sigla* Llei reguladora de la jurisdicció social.

**OIT** *sigla* Organització Internacional del Treball.

**participació en l'empresa** *f* Activitat que permet que els treballadors d'una empresa controlin, condicionin o influeixin, generalment de manera indirecta per via dels seus representants, i excepcionalment de manera directa per mitjà de l'assemblea, en el procés d'adopció d'alguns acords per part de l'empresari o pels òrgans de gestió i administració de les empreses societàries.

**RD** *sigla* Reial decret.

**representació sindical** *f* Mecanisme de participació dels treballadors de l'empresa o centres de treball d'aquesta que estiguin afiliats a sindicats, i que s'exerceix per mitjà de les seccions sindicals i els delegats sindicals.

**representació unitària** *f* Mecanisme de participació de tots els treballadors de l'empresa i centres de treball d'aquesta independentment de la seva afiliació sindical, i que s'exerceix, principalment, per mitjà dels delegats de personal o del comitè d'empresa.

**representativitat sindical** *f* Gradació de la implantació entre els treballadors dels diferents sindicats que hi ha simultàniament; d'aquesta gradació sorgeixen sindicats més representatius en l'àmbit estatal, sindicats més representatius en l'àmbit de les comunitats autònomes i sindicats representatius només en un àmbit funcional i geogràfic determinat. La gradació es du a terme a partir del criteri d'audiència sindical i del criteri d'irradiació sindical, i la intensitat de l'activitat sindical que pot dur a terme cada sindicat depèn d'aquesta gradació.

**secció sindical d'empresa** *f* Organisme de representació sindical que comprèn el conjunt de treballadors d'una empresa o centre de treball que estan afiliats a un mateix sindicat i mitjançant el qual aquests treballadors es relacionen amb el seu sindicat, alhora que poden efectuar algunes activitats sindicals que repercuteixen en tots els treballadors de l'empresa independentment de la seva afiliació.

**sindicat** *m* Organització estable i permanent de treballadors en sentit ampli, que representa, defensa i promou els interessos econòmics i socials dels treballadors davant els dels empresaris i les seves associacions i també davant els interessos de qualsevol altre subjecte privat o públic.

**sindicat més representatiu** *m* En l'àmbit estatal, sindicat que en les eleccions sindicals obté un mínim del 10% de representants en aquest àmbit o que està afiliat, federat o confederat a un d'aquests sindicats; en l'àmbit de les comunitats autònomes, sindicat que en les eleccions sindicals obté un mínim del 15% de representants en aquest àmbit i almenys 1.500 representants, o que està afiliat, federat o confederat a un d'aquests sindicats.

**sindicat simplement representatiu** *m* Sindicat que, sense assolir la condició de més representatiu, obté a les eleccions sindicals un mínim del 10% de representants dins un àmbit funcional i geogràfic determinat.

**STC** *sigla* Sentència del Tribunal Constitucional.

**UGT** *sigla* Unió General de Treballadors.

## Bibliografia

### Bibliografia bàsica

**Alonso Olea, M.; Casas Baamonde, M. E.** (2004). *Derecho del trabajo*. Madrid: Civitas.

**Cruz Villalón, J.** *Compendio del Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

**Martín Valverde, A.; Rodríguez-Sañudo, F.; García Murcia, J.** (2004). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.

**Ojeda Avilés, A.** (1998). *Compendio de Derecho sindical*. Madrid: Tecnos.

**Palomeque López, M. C.** (1997). *Derecho sindical español*. Madrid: Tecnos.

### Bibliografia complementària

**Albiol Montesinos, I.** (1995). *Los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia*. València: Tirant lo Blanch.

**Baylos Grau, A.** (2012). *¿Para qué sirve un sindicato?*. Madrid: Los libros de la catarata.

**Cabeza Pereiro, J.** (2018). *Las elecciones sindicales*. Albacete: Editorial Bomarzo.

**Carrizosa Prieto, E.** (2015). "Los modelos de tutela del derecho de libertad sindical en el ámbito internacional". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. (vol. 3, núm. 5).

**Casas Baamonde, M. E.** (1997). "Un debate interpretativo pendiente en la jurisprudencia constitucional: representación unitaria y titularidad colectiva del derecho de libertad sindical". *Relaciones Laborales* (núms. 15-16).

**Landa, J. P.** (1983). *Sindicalismo y crisis*. Bilbao: Servicio Editorial Universidad del País Vasco.

**Ojeda Avilés, A.** (2015). "Análisis de la libertad sindical en España bajo el prisma de la OIT: las recomendaciones del comité de libertad sindical a escena". *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* (núm. 117).

**Pardell Veà, A.** (1989). *Los sindicales en la Carta Social Europea*. Barcelona: Editorial Bosch.

**Pérez Pérez, M.** (1999). *Responsabilidad patrimonial del sindicato y acción sindical*. Madrid: Colex.

**Preciado Domènech, C.** (2015). *Secciones sindicales y delegados sindicales*. Albacete: Editorial Bomarzo.

**Rodríguez-Piñero, M.** (1996). "Representantes unitarios electivos y tutela en amparo de la libertad sindical". *Relaciones Laborales* (núms. 16-17).

**Rodríguez-Piñero; Bravo Ferrer, M.** (1999). "OIT, derechos humanos y libertad sindical". *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica* (núm. 1).

**Sala Franco, T.; Roqueta Buj, R.** (1995). *Los derechos sindicales de los funcionarios*. València: Tirant lo Blanch.

**Valdés Dal Ré, F.** (coord.) (1994). *Sindicalismo y cambios sociales*. Madrid: CES.

