

RELATS - FORO RLT 2017

Representación de los trabajadores en los lugares de trabajo en España

Francisco Trillo, UCLM/España

2015

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Mercado de trabajo y estructura sindical. 3. Libertad Sindical y Representatividad Sindical. 3.1. Contenido del derecho de libertad sindical. 3.1.1. Concepto de trabajador y ámbito subjetivo. 4. Modelo (dual) de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo. 4.1. La representación unitaria de los trabajadores en la empresa. 4.1.1. Competencias y facultades. 4.1.2. Garantías. 4.2. La representación sindical: secciones sindicales y delegados sindicales. 5. A modo de cierre.

1. Introducción.

Al día de hoy, el modelo sindical español continúa necesitando una referencia directa a los cuarenta años de dictadura franquista para entender en profundidad sus características, principios y valores, también sus debilidades y puntos críticos. En síntesis, el modelo de relaciones laborales franquista, basado, a los efectos de este trabajo, en una ordenación de las relaciones laborales intervenidas desde el autoritarismo de la norma legal y en la negación del conflicto, tuvo un correlato en el modelo sindical que se tradujo en el alejamiento del concepto de sindicalismo como el “hecho específico que da fisonomía a la clase obrera, diferenciándola de las demás clases” y por tanto, convirtiéndose en “la expresión sintética de todas las fuerzas de la nación”¹. Es así como nace y se explica el Sindicato único (Organización Sindical Española), que tiene como vocación el control del entramado socioeconómico y el apaciguamiento de la lucha de clases mediante la construcción doctrinaria de la entera vida pública. La obligatoriedad de la afiliación, que incluía como sujetos sindicalizables tanto a trabajadores como a empresarios, se inserta, pues, en esta lógica funcional a la construcción y control de un modelo de sociedad. El modelo sindical de este período se caracterizó por su relación orgánica con el aparato estatal cuya función principal era la *deejecutar* los contenidos de la política estatal en el ámbito de las relaciones de

¹ GAY DE MONTELLA, *Autarquía. Nuevas orientaciones de la Economía*. Ed. Bosch, Barcelona, 1940, p.94.

producción. Todo ello, bajo la premisa justificativa de contribuir a un *bien superior* como era la creación y mejora de la riqueza nacional.

El recuerdo todavía vivo de la larga noche del franquismo, centrada en unas relaciones laborales autoritarias y en una intensa represión de las libertades públicas, tuvo un impacto decisivo –de ruptura– en el momento constituyente del sistema democrático donde aquellos derechos especialmente negados, vituperados y reprimidos obtuvieron un reconocimiento constitucional al más alto nivel. Así ocurrió, entre otros, con el derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE), el derecho de huelga (art. 28.2 CE), el derecho de negociación colectiva, entendido éste como contenido esencial del derecho de libertad sindical (art. 37.1 CE) y el conflicto colectivo (art. 37.2 CE).

El reconocimiento de tales derechos colectivos reconfiguró un modelo de relaciones laborales basado, a partir de la promulgación del texto constitucional, en la dialéctica del conflicto como tendría ocasión de señalar el propio Tribunal Constitucional a propósito de definir la posición y función de las organizaciones sindicales en el marco de las relaciones laborales democráticas: “no puede olvidarse que los sindicatos se hallan objetivamente en una posición de contrapoder respecto de los empleadores y que la defensa de sus objetivos no se basa en fórmulas de composición de intereses o de colaboración, sino de autodefensa”².

Todo ello sentó las bases para una configuración del sistema sindical estrechamente relacionado con el reconocimiento pleno del principio de autonomía colectiva en la ordenación de las relaciones laborales, donde la función atribuida a la norma legal se orientaba a la promoción y respeto de aquél. De este modo, el Sindicato, además de la función institucional que el texto constitucional le atribuye (art. 7 CE), se convierte en protagonista autónomo de la ordenación de las relaciones laborales. Un sujeto colectivo con capacidad de representación social, económica y jurídica de los intereses del conjunto de trabajadores a través del reconocimiento del derecho de libertad sindical.

No obstante la entronización del principio de autonomía colectiva como pilar fundamental del modelo democrático de relaciones laborales, el papel y jerarquía atribuido a la norma de origen legal continuó –y continúa– situándose en una posición preponderante desde el punto de vista jurídico, gozando desde la primera redacción del Estatuto de los Trabajadores de una supremacía jerárquica respecto de la negociación colectiva (art. 3.1. Estatuto de los Trabajadores). Este particular modo de articulación de las relaciones entre norma heterónoma y autónoma colectiva, donde por un lado se reconoce la prevalencia de la autonomía colectiva y, por otro, se coloca a ésta en una relación de subordinación jerárquica en relación con la ley, ha arrojado en momentos puntuales problemas importantes de interpretación en torno a la dialéctica entre ambas fuentes, constituyendo el momento presente la expresión más clara e intensa del retorno del intervencionismo legal autoritario en la ordenación de

² FJ 4º STC 134/1994, de 9 de mayo. (<https://www.boe.es/boe/dias/1994/06/13/pdfs/T00016-00022.pdf>).

las relaciones laborales, especialmente en su dimensión colectiva (ruptura de equilibrio del marco institucional de las relaciones laborales)³.

Por su parte, el reconocimiento constitucional de los derechos colectivos como derechos fundamentales ha permitido que aquéllos gocen desde entonces de una protección reforzada mediante el acceso tanto a la jurisdicción ordinaria, a través de un proceso preferente y sumario, como al recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (art. 53.2 CE) y obviamente la reserva de esta materia para su desarrollo mediante Ley Orgánica, al menos respecto de su contenido esencial. Más allá de esta circunstancia, la ubicación de estos derechos entre los *fundamentales* ha supuesto la posibilidad de entablar jurídicamente una relación directa entre ciudadanía y derechos colectivos de los trabajadores. O lo que es lo mismo, dichos derechos colectivos se erigen en instrumentos democráticos para la remoción de las desigualdades y, por tanto, como ariete para la consecución progresiva de mayores cotas de cohesión social e igualdad real (art. 9.2 CE).

El resultado constitucional apuntado en materia de derechos colectivos, así como el desarrollo posterior de algunos de ellos, especialmente el derecho de libertad sindical, encontró su origen, entre otros factores, en la labor de representación de los trabajadores al margen del sindicato vertical, aunque sirviéndose de ciertas estructuras de éste –*entrismo*–, desarrollada por el sindicalismo clandestino, donde cabe llamar la atención sobre la función que a este respecto cumplieron las Comisiones Obreras⁴.

El desarrollo del derecho de Libertad Sindical, llevado a cabo siete años después de la promulgación de la Constitución-LO 11/1985, de 2 de agosto-, fue posterior a la configuración de aspectos tan relevantes como el modelo de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo y el sistema de negociación colectiva estatutaria, que había sido ya trazado por el Estatuto de los Trabajadores de 1980. A este respecto, pese a esta desconexión normativa (formal) entre el desarrollo del derecho de libertad sindical y el modelo de representación y negociación colectiva, no cabe olvidar que tanto la regulación de una como de otra materia respondió a la experiencia desplegada por los Sindicatos clandestinos durante las postrimerías del franquismo. De este modo, las prácticas de representación puestas en marcha dieron lugar a lo que hoy se conoce como modelo dual de representación de los trabajadores, basado en la existencia contemporánea de una representación unitaria, de base electiva, y otra de

³ Desde la reforma que introdujo la Ley 35/2010, de 17 de septiembre hasta la actualidad se ha asistido a una fuerte reconfiguración de las relaciones ley-convenio colectivo a partir de la imposición legal de prescripciones en materia de negociación colectiva. Los hitos más destacables al respecto se localizan, sin embargo, en la Ley 3/2012 que introdujo la preferencia del convenio colectivo de empresa frente a cualquier otro ámbito, reestructurando la negociación colectiva que encontraba su ámbito más importante en el convenio colectivo de sector, fundamentalmente de ámbito provincial. Otra circunstancia relevante en materia de negociación colectiva ha venido de la mano de la posibilidad del descuelgue del convenio colectivo, ya no solo del sector, sino de aquel de empresa. Todo ello unido a la limitación de la denominada ultraactividad del convenio colectivo, que expone a los trabajadores, sobre todo de nuevo ingreso, a no contar con regulación convencional en la ordenación de sus condiciones de trabajo y empleo.

⁴ De ahí, la especial virulencia con la que se reprimió la actividad sindical de los dirigentes de CC.OO. en determinados supuesto como el conocido *Proceso 1001*.

carácter sindical, donde la afiliación resulta ser el hecho decisivo de la labor de representación.

En último lugar, cabe destacar la ruptura que la Constitución de 1978 introdujo respecto del modelo autoritario de relaciones laborales franquista, otorgando a las organizaciones sindicales una función institucional de defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores⁵. Circunstancia que destaca a aquéllas como actores protagonistas del entramado institucional de representación sociopolítica de los trabajadores. Resulta de particular interés, a estos efectos, que el artículo 7 CE no reduzca la actividad sindical a la defensa exclusiva de los intereses económicos y de las condiciones laborales de los trabajadores. La inclusión de la defensa de los intereses “sociales” supone reconocerles el papel de “sujetos políticos”, de manera que forma parte de su actuación el sistema político en su conjunto y no son ajenas al sindicato las políticas en materia de Seguridad Social, educación, vivienda, medio ambiente, sanidad, etc. Como se ha dicho gráficamente desde el mundo sindical “el sindicato es el partido de los trabajadores”, en alusión directa, no a la concurrencia política en los procesos electorales, sino al hecho de tener capacidad para definir políticas sociales más allá de la defensa de los trabajadores en los lugares de trabajo⁶.

Casi treinta años después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el modelo sindical propuesto parece presentar algunos puntos críticos que se desarrollarán en este documento de trabajo al hilo del análisis normativo de la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo. Todo ello, en un contexto donde mediáticamente se ha colocado al *Sindicato en la diana*⁷, creando la sensación de falta de capacidad de representación respecto de sus destinatarios naturales.

1.1. Mercado de trabajo y estructura sindical.

Con carácter previo al análisis del derecho de libertad sindical se ofrecen a continuación algunas series de datos que permitan contextualizar la situación de la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo. Sin embargo, como se sabe, España se encuentra inmersa, al momento de redacción de este estudio, en una situación de profunda crisis económica que arroja unos datos que no responden a un funcionamiento *normal*. Por ello, se ha decidido acudir a las cifras con las que se cuentan para el año 2007, año previo al estallido de la crisis. No obstante esta opción metodológica, que trata de señalar algunas cuestiones atinentes a la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo previas a la crisis, se completará este epígrafe con algún dato relativo a la crisis actual del empleo a la luz de su impacto en la labor de representación de los trabajadores.

⁵ Art. 7 CE: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.

⁶ En A. BAYLOS, *Sindicalismo y Derecho Sindical*. Bomarzo, Albacete, 4ª edición, 2009, pp. 14-15.

⁷ J. PEREZ REY, “El Sindicato en la diana”, en *Revista de Estudios*, nº 18. Fundación 1º de mayo, agosto 2010, pp- 5-7.

En 2007, la población activa ascendía a un total de 22.189.900 trabajadores, de los cuales 12.802.500 eran varones y 9.387.400 mujeres⁸. Sin embargo, la población ocupada alcanzaba los 20.356.000, de los cuales 8.368.800 eran mujeres y 11.987.200 varones. Del total de población ocupada, respondían a la categoría de trabajadores asalariados un total de 16.760.000, de los cuales 7.238.300 eran mujeres y 9.521.800 varones⁹. Por tanto, a fecha de 12 de diciembre de 2007, el número de parados ascendía a 1.833.900 trabajadores¹⁰. A estos datos hay que agregar aquellos referidos a la economía sumergida que para las fechas comentadas ascendía al 23% del PIB, es decir, unos 207.000 millones de euros¹¹, aunque no se conozca con certeza y concreción cuál fue el impacto de estas cifras en materia de empleo.

En el ámbito de los trabajadores asalariados, se debe hacer referencia a una situación que ha sido –y continúa siendo– seña de identidad del mercado de trabajo español desde mediados de la década de los años 80 del siglo pasado: su alta tasa de temporalidad. En efecto, para el año 2007, de los 13.607.500 contratos registrados, 9.226.500 lo fueron con carácter indefinido, mientras que 4.381.000 tuvieron carácter temporal¹². Resulta indicativo, además, cómo se distribuye la temporalidad por colectivos. De tal forma, que los grupos de trabajadores que han padecido –y padecen– el fenómeno de la temporalidad responden a mujeres, jóvenes e inmigrantes.

En lo que a las mujeres trabajadoras se refiere, del total de contratos registrados para ese año, 5.661.700, 1.805.200 lo fueron con carácter temporal; mientras que en el ámbito de los varones, de los casi 8 millones de contratos registrados, 2.575.800 fueron temporales. La temporalidad en atención a la edad resulta también un dato muy característico del mercado de trabajo español. Así del total de contratos temporales, casi el 74% recae en trabajadores que comprenden desde los 16 a los 39 años¹³.

Por sectores productivos, la temporalidad se ha concentrado con mayor intensidad en el ámbito de la construcción y del sector servicios. Del 32,2% de temporalidad descrita para el año 2007, la industria ha arrojado un 20,4% del total de la tasa temporalidad; 57,9%, la construcción y 30% el sector servicios.

En cuanto a la tasa de paro, a finales de 2007, se registró un 8,3%, repercutiendo de manera desigual según el sexo: un 6,3% en los varones y un 10,9% en las mujeres.

Otro tipo de datos que pueden resultar de interés tienen que ver con el coste laboral, en términos estrictamente salariales, donde la media se sitúa en 12,41 euros la hora de trabajo para el año 2007. Las diferencias por sexos y edades resultan notorias, destacando principalmente la brecha salarial existente entre mujeres y varones que

⁸ EPA-05: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ANUARIO2007/EPA/index.htm>.

⁹ EPA-06/07: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ANUARIO2007/EPA/index.htm>.

¹⁰ EPA- 31: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ANUARIO2007/EPA/index.htm>.

¹¹ GESTHA (Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda): <http://www.gestha.es/?seccion=actualidad&num=104>.

¹² EPA-23: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ANUARIO2007/EPA/index.htm>.

¹³ EPA-26: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ANUARIO2007/EPA/index.htm>.

ocupan exactamente el mismo puesto de trabajo, que asciende aproximadamente a un 20%¹⁴.

Por último, se debe hacer referencia a los datos sobre afiliación sindical en España. Este tipo de estudios resultan cada vez menos frecuentes, pero, sin embargo, a propósito de la crisis comienza a cobrar impulso este tipo de investigaciones. Tanto es así, que en diciembre de 2009, la Fundación 1º de Mayo presentó un rico informe al respecto dirigido por Pere J. Beneyto¹⁵, que al día de hoy ha sido actualizado y ampliado¹⁶.

El contexto europeo de afiliación ha presentado en los últimos cinco años un momento de consolidación y aumento de la afiliación sindical. Con algo más de 60 millones de trabajadores europeos sindicalizados, la Unión Europea aporta más de un tercio de la afiliación de la Confederación Sindical Internacional (CSI), con una tasa media del 25,4% sobre el total de la población asalariada de la UE-27¹⁷. Los niveles de afiliación, como se puede imaginar, varían sustancialmente de unos países a otros en función del modelo sindical de representación y negociación colectiva, así como de los niveles de bienestar que presenta cada país.

En el ámbito español, para el año 2006, la tasa de afiliación se encontraba en el 16%, experimentando una subida hasta el 20,6% en el año 2008. Por su parte, la tasa de representación de trabajadores, a pesar de la tasa de afiliación, alcanzó casi al 50% de los trabajadores. Esto es, 3.360.000 trabajadores se encontraban afiliados a alguna organización sindical. En atención al género, el 21,6% pertenece a varones y el 17,6% a mujeres. Por edades, de 16 a 29 años, el 10,3%; de 30 a 44 años, el 20,5%; de 45 a 64 años, 26,4%; de 64 y más, el 15,0%.

En cuanto a los datos de afiliación por nivel de estudios, se distribuyeron del siguiente modo: trabajadores con estudios Primarios, el 17,5%; con estudios Secundarios-I, el 18,7%; con estudios Secundarios-II, el 22,2% y con estudios Universitarios, el 20,6%. Sin embargo, según el tipo de ocupación, la afiliación alcanzó un 8,9% en los Directivos; un 19,8% entre Técnicos y profesionales; un 24,1% en Administrativos; un 17,8% entre Trabajadores cualificados y; un 22,9% entre Trabajadores no cualificados.

Por sectores, la afiliación aparece repartida en un 7,0% en Agricultura; un 23,2% en Industria; 9,6% en Construcción y; 21,1% en Servicios.

Los datos sobre afiliación sindical también varían según el tamaño de la empresa. Así se detecta que en empresas de 1 a 10 trabajadores, el porcentaje asciende a un 8%; de 11 a 50, un 15,8%; de 51 a 250, 22,1% y; en aquellas empresas de más de 250, un 29,1%. En la relación afiliación sindical y empresa, se debe poner de relieve algún dato como la tasa de natalidad y mortandad experimentada durante el año 2007. A

¹⁴ Datos obtenidos del INE: <http://www.ine.es/daco/daco42/salarial/prinre06.pdf>.

¹⁵ P. J. BENEYTO (Dir.). "Panorama actual de la afiliación sindical". *Observatorio Confederal de Afiliación*. Madrid, Diciembre, 2009.

¹⁶ P. J. BENEYTO, "La representación de los trabajadores en la Unión Europea y en España". Modelos, cobertura y recursos. Estudios, nº 78, febrero 2014.

¹⁷ Ver www.ituc-csi.org/-home-.html.

estos efectos, el 8,6% de las empresas españolas cesó totalmente su actividad en 2007, según el último Directorio Central de Empresas (DIRCE) elaborado anualmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE). A lo largo de 2007, se produjo el cese total de actividad de 322.528 empresas españolas, según el DIRCE elaborado anualmente por el INE. Tras la destrucción de este tejido empresarial, el número total de empresas activas en España al cierre del ejercicio DE 2007 se situó en 3.422.239, de las que 410.975 se encontraban en su primer año de actividad¹⁸.

Otro dato a tener en cuenta a la hora de analizar la afiliación sindical es su distribución según el tipo de contrato. Así, el 22,5% de afiliados se encuentran entre trabajadores con un contrato indefinido; mientras que tan solo el 11,3% en trabajadores temporales.

Cabe destacar también las diferencias existentes en relación a la adscripción del trabajador al sector público o al privado. De tal forma que el 32,8% de los afiliados pertenecen al sector público y un 15,8% al sector privado.

Por último, se debe hacer referencia a la situación actual de desempleo y a las repercusiones que en este sentido plantea a la acción sindical la representación de *todos* los trabajadores, más allá de su situación ocupacional. Y ello, sobre la base de la más que lenta recuperación del empleo que, en algunos supuestos como los de los trabajadores de mayor edad, supondrá probablemente la no reincorporación de dichos trabajadores. Lo mismo, cabe argüir en relación con los trabajadores más jóvenes, quienes sufren una tasa de paro próxima al 60%, aunque en esta ocasión el problema de representación puede venir de la existencia de trayectorias laborales completamente saltuarias que provocarán efectos muy negativos en la protección social de estos trabajadores, agravando la situación previa relacionada con las altas tasas de temporalidad. Nótese que a fecha de diciembre de 2013 las cifras de paro alcanzan a 5.896.300 trabajadores¹⁹.

2. Libertad sindical y representatividad sindical.

Ya se ha tenido la oportunidad de comprobar cuál fue el reconocimiento constitucional del derecho de libertad sindical, así como del hecho de que su desarrollo normativo tuvo lugar a distancia de siete años respecto del texto constitucional, entreverado por el diseño de la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo a través de la primera redacción del Estatuto de los Trabajadores. Conviene, no obstante, detenerse en analizar tal derecho a la luz de ambos textos normativos.

En síntesis, el modelo de libertad sindical español se encuentra fundamentado en la pluralidad sindical. Este hecho fundante se planteó a raíz del problema de la funcionalidad práctica de la acción sindical ante el riesgo de la excesiva atomización (sindical) en la representación y promoción de los intereses de los trabajadores. De este modo, al igual que apareció recogido en el Convenio OIT nº 87, la Ley Orgánica de Libertad Sindical –en adelante, LOLS- introdujo un criterio corrector de aquel riesgo a

¹⁸ Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

¹⁹ http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/epa_inicio.htm.

través del concepto de representatividad sindical. A esta circunstancia, se debe sumar otra que tiene que ver con la organización territorial española (art. 2 CE) como es la proyección de un diseño federal, vertebrado, principalmente, en torno a las Comunidades Autónomas. El criterio escogido por el legislador del año 85 fue el de la audiencia electoral²⁰ para la determinación de la representación unitaria en los lugares de trabajo (delegados de personal y miembros de comité de empresa, en el sector privado; miembros de junta de personal, en el sector público).

De igual modo, se ha de señalar que la adquisición de la condición de sindicato más representativo, a nivel estatal o autonómico, o simplemente representativo no excluye la existencia y acción de otros sindicatos que, una vez hayan depositado sus estatutos cuentan con personalidad jurídica y capacidad de obrar. Por supuesto, el depósito sólo cumple una función de publicidad y de control de los estatutos al funcionamiento democrático de dicha organización sindical (art. 4 LOLS). A partir del momento de depósito, estos sindicatos tienen la capacidad de llevar a cabo el contenido propio de la vertiente colectiva del derecho de libertad sindical.

Entrando ya en el significado y niveles de representatividad sindical en el ordenamiento jurídico español se debe comenzar haciendo referencia a la singular posición jurídica de sindicatos con algún nivel de representatividad respecto de aquellos otros que no alcanzan dicha representatividad (art. 6.1 LOLS). Dicha “singular posición jurídica”, como se puede intuir, guarda estrecha relación con el desarrollo de las funciones listadas en el art. 6.3 LOLS: a) representación institucional ante las Administraciones Públicas u otros órganos estatales o de Comunidad Autónoma que la tengan; b) la negociación colectiva estatutaria; c) participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo de los trabajadores al servicios de las Administraciones Públicas; d) participar en la solución extrajudicial de conflictos de trabajo; e) promover elecciones a delegados de personal, comités de empresa u órganos de representación en el seno de Administraciones Públicas; f) disfrutar de la cesión temporal de inmuebles patrimoniales públicos; g) cualquier otra actividad de representación de los trabajadores.

En cuanto a los niveles de representatividad, la conformación territorial político-administrativa española obliga a que entre la representatividad se contemple un ámbito autonómico que dé cuenta de la presencia de sindicatos nacionalistas. Así, los niveles de representatividad se resumen en los siguientes:

- Sindicatos más representativos a nivel estatal: todos aquellos sindicatos que hayan obtenido, al menos, el 10% de los delegados de personal, miembros de comités de empresas y de los correspondientes órganos de representación en el ámbito de las Administraciones Públicas (art. 6.2.a LOLS) en el conjunto del territorio español. Asimismo, gozarán de esta consideración las organizaciones sindicales que no habiendo alcanzado tal

²⁰ El Proyecto de la LOLS recibió hasta tres recursos previos de inconstitucionalidad. Entre ellos, se encontraba aquel relativo al criterio de la audiencia electoral como elemento definitorio de la representatividad sindical. El Tribunal Constitucional resolvió favorablemente al dictado de la LOLS, ya que dicho criterio si bien discrimina entre sindicatos no resulta injustificado ni arbitrario y, por lo tanto, no contrario al art. 14 CE. *Vid.* STC 53/1982, de 22 de julio.

audiencia electoral, sin embargo estén afiliados, federados o confederados a un sindicato de ámbito estatal con tal condición de representatividad (criterio de irradiación, art. 6.2.b LOLS). Este último criterio de adquisición de la representatividad sindical, si bien confiere a los sindicatos irradiados las funciones apuntadas *supra*, el ámbito de actuación de dichas funciones queda reducido al ámbito territorial de aquéllos. Al día de hoy, los dos sindicatos más representativos a nivel estatal son CC.OO. y UGT²¹.

- Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma: todos aquellos sindicatos que, no habiendo obtenido la condición de más representativos a nivel estatal, hayan alcanzado en el ámbito de una determinada Comunidad Autónoma al menos un 15% de la audiencia electoral y que tal porcentaje se traduzca en la adquisición de al menos 1.500 representantes²², siempre que estos sindicatos no estén afiliados, federados o confederados a aquellos más representativos a nivel estatal. La mayor exigencia de audiencia electoral se justifica por el hecho de que dichos sindicatos gozan de la participación institucional no solo en las Administraciones Públicas autonómicas, sino también estatales –así como de aquellos órganos estatales que tengan dicha participación institucional-. Al igual que se presentaba para el caso de los sindicatos más representativos a nivel estatal, también en este nivel se puede llegar a dicha condición a través del criterios de la irradiación (arts. 7.1.a y b LOLS).
- Sindicatos simplemente representativos en un determinado ámbito funcional y geográfico: todos aquellos sindicatos que, no habiendo alcanzado alguno de los niveles de representatividad mencionados anteriormente, sin embargo en un determinado ámbito funcional y geográfico han alcanzado al menos el 10% de la audiencia electoral. Las funciones asignadas a estos sindicatos se corresponden con la de los anteriores niveles de representatividad, excepto lo relativo a la participación institucional y a la cesión temporal de inmuebles patrimonio público.

Este diseño, de clara ruptura con la estatalidad que proyectaba el sindicalismo verticalista franquista, está experimentando un ulterior impulso –incierto-del independentismo en Cataluña, basado en la idea del *dret a decidir* que de alguna manera cuestiona, o tiene la capacidad de cuestionar, la inexistencia en Cataluña de un sindicato más representativo en esta Comunidad Autónoma. Tanto UGT como CC.OO. han defendido aquel *derecho a decidir* que, en el seno de sus respectivas organizaciones podría introducir el mismo debate, en nuestro caso, sobre la configuración y ámbito de implantación de organizaciones sindicales que respondan a

²¹ Los últimos resultados electorales a fecha de 1 de enero de 2010 arrojaron los siguientes resultados: CC.OO., 128.399 representantes (38,9%); UGT, 123.141 representantes (37,3%); USO, 10.570 representantes (3,2%); CSIF, 7.787 representantes (2,4%); CGT, 4.404 representantes (1,3%); No sindicales, 6.375 representantes (1,9%); FSIE, 3.285 representantes (1%) y CEMSATSE, 900 representantes (0,3%).

²² Lo que ha provocado algún conflicto, puesto que en Navarra ELA y LAB han alcanzado el 15%, pero no los 1.500 representantes. Así, las organizaciones más representativas a nivel de comunidad autónoma son al día de hoy: En Euzkadi, ELA/STV, con 8.360 representantes (40,2%) y LAB, con 3.477 representantes (16,7%). En Galicia, CIG, con 5.910 representantes (28,1%).

la identidad catalana. De ahí que, sin intención de incurrir en predicciones sobre el particular, no cabe descartar la irrupción de este debate en el seno del sindicalismo confederal.

2.1. Contenido de la libertad sindical.

El art. 2 LOLS desarrolla el contenido del derecho de libertad sindical tanto desde su vertiente individual como colectiva. De este modo, se reconoce a los trabajadores (vertiente individual) el derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o extinguirlos, a través de procedimientos democráticos (art. 2.1.a LOLS); derecho a afiliarse al sindicato de su elección con la condición de respetar sus estatutos (art. 2.1.b LOLS); el derecho de los afiliados a elegir a sus representantes sindicales (art. 2.1.c LOLS) y el derecho a la actividad sindical (art. 2.1.d LOLS).

A las organizaciones sindicales, en base a la vertiente colectiva del derecho de libertad sindical, se les atribuyen los derechos de redactar sus estatutos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción (art. 2.2.a LOLS); constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas (art. 2.2.b LOLS); no ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las leyes (art. 2.2.c LOLS); el ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes (art. 2.2.d LOLS).

Por su parte, dentro del contenido del derecho de libertad sindical resulta necesario advertir la diferencia existente entre el denominado contenido esencial y adicional de aquél. De este modo, el Tribunal Constitucional –en adelante, TC- ha ido elaborando la doctrina del **contenido esencial** y el **contenido adicional** del derecho de libertad sindical. Lo podemos sintetizar en las siguientes líneas:

- 1) Derecho a que los sindicatos fundados “realicen las funciones que de ellos se espera, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordenadas que a esta institución hay que reconocer...” (contenido esencial).
- 2) Derecho de negociación colectiva, derecho de huelga e incoación de conflictos colectivos (derechos que constituyen manifestación ineludible de la libertad sindical reconocida en el artículo 28.1, en su versión colectiva). (contenido esencial).
- 3) Los sindicatos “puedan ostentar derechos o facultades adicionales, que pueden quedar remitidas por la CE a efectos de su regulación a la normativa legal o, en su caso, reglamentaria. (contenido adicional).

2.1.1. Ámbito subjetivo de la libertad sindical.

El art. 28.1 CE cuando reconoce el derecho a sindicarse libremente lo hace de un modo particular que con el tiempo se ha demostrado una fórmula ambigua, pero lo suficientemente abierta como para dar cabida a más sujetos de los que ahora aparecen incluidos en su ámbito subjetivo: “todo tienen derecho a sindicarse libremente”. Por supuesto, “todos” aparece relacionado con los trabajadores como sujetos de derecho. Sin embargo, no se trata de un sujetoconstreñido por su configuración formal o técnico-jurídico, sino por el contrario aquél se declina o define en su sentido más amplio y material, que se relaciona con todo aquel sujeto que intercambia trabajo por salario.

De este modo, la titularidad de la libertad sindical se atribuye a los trabajadores por cuenta ajena, funcionarios públicos, contratados administrativos y personal estatutario, trabajadores actuales e inactuales como pensionistas o estudiantes, etc. (art. 1.2. LOLS). No obstante, existen algunas reglas específicas para algunos colectivos de trabajadores como los desempleados y pensionistas, que si bien no pueden fundar sindicatos para la defensa de sus propios intereses, sí que pueden formar parte de las organizaciones sindicales participando activamente en ellas.

Este mismo hecho se reproduce para los trabajadores autónomos, los cuales pueden afiliarse a sindicatos, pero no constituirlos (art. 3.1 LOLS). Antes de entrar a analizar los sujetos excluidos de la libertad sindical o las limitaciones sufridas por otros colectivos de trabajadores, funcionarios públicos, conviene detenerse brevemente en el concepto de trabajador que maneja la LOLS en relación con algunos recientes pronunciamientos del TC. A este respecto, en noviembre de 2007, el Tribunal Constitucional, en STC 236/2007, de 7 de noviembre, resolvió uno de los ocho recursos de inconstitucionalidad referidos a la distinción que introdujo la Ley de Extranjería entre la titularidad del derecho de libertad sindical y ejercicio del mismo.

El principal avance de la STC 236/2007 reside en su alineación con los Tratados internacionales anteriormente apuntados en el sentido de que la titularidad de dichos derechos goza de una proyección universal que no puede condicionarse a “la condición laboral de su titular” (FJ 9º). En resumidas cuentas, el TC admite que “no resulta constitucionalmente admisible la exigencia de legalidad en España para su ejercicio por parte de los trabajadores extranjeros”. Si bien tal novedad ha supuesto un avance en el reconocimiento de la dimensión social y política de los derechos referidos a la inviolabilidad de la personalidad, el TC parece seguir manteniendo que los derechos sociales y económicos no resultan de aplicación directa para los trabajadores extranjeros, sino que dependen de su configuración legal. En suma, la operación practicada por el TC ha consistido en el trasvase de los derechos de libertad sindical y de huelga a la categoría de los derechos civiles de

protección de la inviolabilidad de la personalidad, dejando en manos del legislador de turno el reconocimiento y alcance de los derechos sociales y económicos.

En materia de libertad sindical, concretamente referido al derecho a sindicarse libremente, el TC ha sentado la doctrina por la cual dicho derecho no se puede hacer depender de la condición de trabajador en sentido legal, es decir para aquellos extranjeros que “sean sujetos de una relación laboral”, ya que el derecho a sindicarse libremente cumple una función cualificada en el ámbito de los trabajadores inmigrantes *irregulares* –los que no obtienen la consideración formal de trabajadores- como es “la defensa de los intereses de los trabajadores, para llegar a ostentar tal condición jurídico-formal”²³.

En el ámbito de las exclusiones practicada por la LOLS y la propia Constitución española del derecho de libertad sindical, se debe advertir que existen una serie de funcionarios públicos que quedan fuera de su ámbito subjetivo:

- Miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar (Guardia Civil) –art. 1.3 LOLS-²⁴.
- Jueces, Magistrados y Fiscales en activo, ex art. 127 CE y art. 1.4 LOLS²⁵.

Por su parte, los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que no tengan carácter militar pueden afiliarse a los sindicatos corporativos (art. 18 ss Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad), pero no pueden integrarse en los sindicatos generales, a excepción de la Policía local donde no existe tal restricción.

3. Modelo (dual) de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo.

El caso español, como se advertía en la introducción, es deudor de su antepasado franquista, donde se necesitó habilitar espacios de representación en los lugares de trabajo para dinamizar la productividad de las empresas a través de una negociación salarial. Este espacio fue el campo abonado para los sindicatos clandestinos como forma de entrada y penetración en la empresa, pero también a su través de las políticas del sector o rama de actividad y, finalmente, de la propia política socioeconómica del país. De este modo, el Estatuto de los Trabajadores de 1980 no pudo sino introducir una representación de los trabajadores unitaria, de base electiva. Hecho éste que, de alguna manera, chocaba con la acción sindical y con la presencia del sindicato en la empresa. Esta tensión aparece resuelta a través del diseño que la LOLS, y posteriormente de la propia doctrina del Tribunal Constitucional, que fue

²³ De este modo, el TC llega a firmar que el derecho a afiliarse a los sindicatos de su elección pueden contribuir a “la defensa de sus intereses, entre los que puede encontrarse la regularidad de su situación, peses a la irregularidad de la misma” (STC 236/2007, FJ 9º).

²⁴ Al día de hoy existe un fuerte movimiento en el seno de la Guardia Civil por sus derechos colectivos.

²⁵ En este sentido, resulta muy sugerente las huelgas realizadas por Jueces y Magistrados durante el año 2009, donde el debate, se mueve en materia sindical en si cabe el ejercicio del derecho de huelga sin el sujeto sindical. Todo ello, en base a una interpretación no restrictiva de los derechos fundamentales, ya que el art. 127.1 CE si bien prohíbe “pertenecer a sindicatos”, no niega la posibilidad de ejercitar otros derechos fundamentales como el derecho de huelga.

perfilando la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo a través del “modelo dual”²⁶.

La representación unitaria de los trabajadores en la empresa tuvo su primera redacción con el Estatuto de los Trabajadores de 1980, cinco años antes de la entrada en vigor de la LOLS. Concretamente, es el Título II del Estatuto de los Trabajadores el que se encarga de su regulación. Las características fundamentales de la representación unitaria se pueden resumir en su carácter electivo y universalista. En efecto, la representación unitaria de los trabajadores se produce a través de la elección realizada por los propios trabajadores y representa a todos los trabajadores del centro de trabajo –no de la empresa-. Se tendrá la oportunidad de comprobar más adelante cómo esta referencia al centro de trabajo ha provocado la necesidad de instancias representativas que den cuenta de los posibles varios centros de trabajo que puede haber en el seno de una misma empresa.

Este sistema de representación, que podría denominarse solidario, no tiene en cuenta el dato afiliativo del trabajador para la obtención de representación. Este hecho, de valoración ambivalente, se presenta hoy como uno de los factores de la baja afiliación existente, pese a que no se pretende con ello la modificación del modelo de representación, sino más bien ofrecer una explicación plausible que además desarrolle una función pedagógica de las distorsiones que ocasiona la presencia de los denominados *free riders*. A este respecto, está apareciendo el incipiente debate sobre la necesidad de una regulación sobre la financiación de las organizaciones sindicales que, en unos casos, parte de la explicación pedagógica de la falta de consideración y solidaridad de los trabajadores no afiliados frente al modelo solidario de la representación de los trabajadores²⁷; mientras que, en otros casos, este debate centra la atención sobre dicho modelo solidario localizado en la existencia de una representación de los trabajadores en los lugares de trabajo (unitaria) que lleva a cabo tal tarea con independencia de que los trabajadores estén o no afiliados. Lo que estaría produciendo en última instancia una invisibilidad de la función del Sindicato²⁸.

²⁶ Que, pese a tal identificación, sin embargo presenta diferencias sustanciales en cuanto a la titularidad del derecho de libertad sindical y a la tutela de la acción desarrollada por la representación unitaria en cuanto ésta no cuenta con la posibilidad del acceso al recurso de amparo. Aunque recientemente ha aparecido algún fallo judicial que permite encauzar la violación de los derechos de representación de los comités de empresa a través del proceso de tutela de derechos fundamentales. STS 6542/3013 (<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=TS&reference=6954772&links=%F3rganos%20unitarios%20de%20representaci%F3n%20y%20proceso%20de%20tutela%20de%20derechos%20fundamentales&optimize=20140210&publicinterface=true>).

²⁷ J. CRUZ VILLALÓN, “La financiación sindical”, en *Nueva Tribuna*, 6 de marzo de 2014. <http://www.nuevatribuna.es/opinion/jesus-cruz-villalon/financiacion-sindical/20140216194442100928.html>. En este mismo sentido, aunque señalando el origen de la alta afiliación sindical de CC.OO. en los primeros momentos de democracia como reacción de los trabajadores al trabajo sindical realizado sin que existiera una regulación sobre la financiación sindical, E. LILLO y M. ZAMORA, “Financiación y prestigio sindical”, en *Nueva Tribuna*, de 24 de febrero de 2014.

²⁸ A pesar de que es éste un debate que no surge en este momento. Ver A. BAYLOS Y J.L. LÓPEZ BULLA, “Sobre el actual modelo de representación. Una conversación particular”, en *Revista de Derecho Social*, nº 22, 2003, pp. 227 ss. En tiempos más recientes, mostrando su desacuerdo con la necesidad de una Ley de Financiación de los Sindicatos, J.L. LÓPEZ BULLA, “No me convence una Ley de Financiación de los Sindicatos”, en el blog *Metiendo bulla*, 4 de marzo de 2014. <http://lopezbulla.blogspot.com.es/2014/03/no-me-convence-una-ley-de-financiacion.html>.

Las figuras de representación unitaria varían en el diseño legal en función del tamaño de la empresa, distinguiendo entre empresas de 10 a 49 trabajadores, para las cuales existe la figura del Delegado de Personal. Asimismo, las empresas o centros de trabajo que cuenten, al menos, con seis trabajadores, éstos podrán elegir por mayoría al delegado de personal. De tal forma, que las empresas que cuenten entre 6 y 29 trabajadores, tendrán derecho a un delegado de personal; mientras que las empresas que tengan un volumen de plantilla entre 30 y 49 trabajadores, tres delegados de personal. La negociación colectiva goza de la capacidad de introducir mejoras en esta materia.

Por su parte, las empresas o centros de trabajo de 50 o más trabajadores cuentan con un órgano de representación unitaria denominado Comité de Empresa. Al igual que se veía para el caso de los delegados de personal, el número de miembros que conformarán el Comité de empresa varía en función del tamaño de la plantilla. Así, el art. 66 ET establece esta correspondencia que podrá ser mejorada a favor de los intereses de los trabajadores a través de la negociación colectiva.

- De 50 a 100 trabajadores, cinco miembros;
- de 101 a 250 trabajadores, nueve miembros;
- de 251 a 500 trabajadores, trece miembros;
- de 501 a 750 trabajadores, 17 miembros;
- de 751 a 1000 trabajadores, 21 miembros;
- de 1001 en adelante, 2 por cada mil o fracción, con un límite de setenta y cinco.

Cuando la empresa de que se trate cuente con varios centros de trabajo en la misma provincia o en municipios limítrofes, pero ninguno de éstos alcance por sí solo el número de 50 trabajadores se podrá crear el denominado comité conjunto siempre que la suma de trabajadores de los distintos centros de trabajo llegue o supere aquel número de trabajadores.

A esta representación hay que añadir aquella a la que hace referencia la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales –en adelante, LPRL– de representación de los trabajadores en esta materia específica. En realidad, el texto normativo diseña un modelo de representación donde a *priori* los mismos representantes unitarios llevarían a cabo esta labor. Así, el art. 35 LPRL especifica que los Delegados de Prevención serán elegidos *por y entre* los representantes unitarios. De tal modo, que en aquellas empresas, que por su tamaño, solo tengan un delegado de personal, éste realizará además las funciones del delegado de prevención. Es decir, existirá una coincidencia plena entre la representación unitaria y la específica en materia de prevención de riesgos laborales. De nuevo, el número de delegados de prevención aparece determinado desde la ley en relación al volumen de la plantilla. La negociación colectiva, por su parte, podrá modificar tanto el sistema de designación de los delegados de prevención como el número de delegados²⁹.

²⁹ Es más los sucesivos Acuerdos Interprofesionales de Negociación Colectiva recomendaban que se evitase el solapamiento de ambas figuras representativas con el fin de fortalecer la labor representativa en materia de prevención de riesgos laborales. La relación entre volumen de plantilla y delegados de prevención se prevé en el art. 35.2 LPRL.

Otra de las figuras, que desde la norma heterónoma se proyecta, es la que hace referencia a aquellas empresas que cuentan con dos o más centros de trabajo. La posibilidad de creación de esta figura de representación unitaria hace referencia a la situación de aquellas empresas que tiene centros de trabajo distribuidos por la geografía española. A este respecto, cabe mencionar la figura del Comité Intercentros, que se trata de una figura de creación convencional, a pesar de que el art. 63.3 ET especifique de forma imperativa algunas características de su composición como el número de miembros. Las reglas de composición son exactamente iguales a las previstas para la elección de los delegados de personal y miembros del comité de empresa: la audiencia electoral. Estas figuras representativas mantendrán en su composición la proporción obtenida en las representaciones unitarias de cada centro de trabajo. Estas figuras, además, han servido de base para la creación de representaciones unitarias de grupos de empresa a través de la negociación colectiva. El problema, como se puede imaginar, reside en la resistencia empresarial frente a la creación de este tipo representaciones adecuadas, ya que, insistimos en ello, no existe un derecho genérico a su creación sino que éste ha de responder a la negociación entre empresarios y trabajadores.

Todavía se debe hacer un último apunte en esta materia, relativo alarepresentación unitaria de los trabajadores que prestan trabajo en empresas que cuentan con varios centros de trabajo en dos o más Estados miembros de la Unión Europea: el comité de empresa europeo (Directiva 94/45/CE³⁰ y Ley 10/1997).

Antes de entrar a analizar las funciones y competencias de la representación unitaria, cabe realizar dos consideraciones más.

La primera tiene que ver con el proceso electoral, regulado en el RD 1844/1994. Más concretamente se pretende centrar la atención en las reglas de cómputo de la plantilla en relación con los trabajadores temporales y fijos discontinuos, reguladas tanto por la norma indicada como por el art. 72.2.b) ET. La importancia de esta materia es de primer orden, ya que según se ha visto el número de representantes unitarios aparece configurado desde la norma heterónoma en función del volumen de la plantilla. A este respecto, cabe mencionar una suerte de trato diferenciado entre trabajadores temporales, fijos-discontinuos e indefinidos, ya que los primeros no se computan bajo la regla de *“un trabajador, un voto”* cuando la duración de sus contratos no alcanza el año. De este modo, aquellos trabajadores temporales y fijos-discontinuos cuyo contrato sea de duración inferior al año se computarán igual que los

-
- a) De 50 a 100 de trabajadores, 2 delegados de prevención;
 - b) De 101 a 500 trabajadores, 3 delegados de prevención;
 - c) De 501 a 1.000 trabajadores, 4 delegados de prevención;
 - d) De 1001 a 2.000, 5 delegados de prevención;
 - e) De 2001 a 3.000, 6 delegados de prevención;
 - f) De 3001 a 4.000, 7 delegados de prevención;
 - g) De 4001 en adelante, 8 delegados de prevención.

³⁰ Modificada por la Directiva 2009/38/CE, de 6 de mayo. Se transcribe la definición de grupo de empresa por lo interesante que resulta, a pesar de que tal concepto queda circunscrito al ámbito más reducido del grupo de empresas transnacionales europeas. “Un grupo que comprehensa una empresa que ejerce el control y las empresas controladas”.

trabajadores indefinidos cuando realicen prestaciones de trabajo de al menos 200 días de trabajo³¹.

La segunda guarda relación con la representación unitaria de los trabajadores de empresas contratadas y subcontratadas. La reforma laboral llevada a cabo en 2006, a través del Diálogo Social, puso de manifiesto uno de los retos en materia de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo: la adecuación de estas fórmulas en la forma compleja de organización empresarial. Así, el art. 42.6 ET especifica que “los trabajadores en las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a la ejecución de la actividad laboral, mientras que compartan centro de trabajo y carezcan de representación”. En definitiva, el precepto legal establece un criterio materia de representación que tiene que ver con el lugar de ejecución de la prestación de trabajo, más allá de la pluralidad de empleadores con las que los trabajadores han estipulado su contrato de trabajo. Es decir, se asiste a una ruptura de las fronteras de la empresa fijadas en torno a la figura del empleador, dando cuenta de las nuevas realidades empresariales. Precisamente, en sectores donde la forma-organización empresarial ha devenido como regla general compleja, se han dispuesto este tipo de fórmulas de representación de los trabajadores. El ejemplo más evidente lo constituye el sector de la construcción de obra civil, donde el art. 9 de la Ley 32/2006, advierte la posibilidad de creación convencional de fórmulas de representación de los trabajadores destinadas a asegurar la protección eficaz de los trabajadores que confluyen en un mismo lugar de trabajo con el objetivo de la prevención. A este fin, se prevé la creación de representaciones conjuntas para controlar el efectivo cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

3.1.1. Competencias y facultades.

A pesar de la diversidad de figuras de representación unitaria existentes en el ordenamiento jurídico español, todas ellas tienen asignadas las mismas competencias y facultades como instrumentos para la consecución de la promoción y representación de los intereses de los trabajadores en la empresa. Antes de entrar a analizar cada una de las funciones, se debe hacer una pequeña referencia al refuerzo de la información y consulta a raíz de la modificación de la Directiva sobre el Comité de Empresa Europeo. Dicho refuerzo, en definitiva, tiene que ver con la obligación general que recae sobre el empresario de informar a la representación unitaria sobre cualquier cuestión que pueda afectar a los intereses de los trabajadores. De este modo, el art. 64 ET lista una serie de competencias que se dividen en materia: información y consulta; vigilancia y control de la normativa; participación; negociación colectiva y huelga.

Información y consulta: el comité de empresa tiene reconocida la facultad de conocer la información relativa a la evolución general del sector económico donde se inserta la empresa (trimestral); sobre la situación económica de la empresa y la

³¹ Respecto del cómputo de los 200 días, se tendrán en cuenta tanto los días de trabajo efectivo, días de descanso semanal, festivos y vacaciones anuales (art. 9.4 RD 1844/1994).

evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción; sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación; de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La representación unitaria, con la periodicidad que proceda en cada caso, determinada en convenio colectivo o acuerdo de empresa tendrá derecho a conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos; conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral; ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves. Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto. Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

La representación unitaria tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones: las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla; las reducciones de jornada; el traslado total o parcial de las instalaciones; los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo; los planes de formación profesional en la empresa; la

implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

En cuanto a la consulta, ésta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones. Téngase en cuenta que la normativa laboral española prevé el período de consultas en materias de interés empresarial como posibles modificaciones de las condiciones de trabajo: movilidad geográfica, movilidad funcional, modificación sustancial de condiciones de trabajo; despidos colectivos o suspensiones colectivas de los contratos de trabajo o; sucesión de empresas

Vigilancia y control: en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes; de vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Participación: participar, como se determine por convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares; colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está regulado en los convenios colectivos; colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación; informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Negociación colectiva: tanto estatutaria como extraestatutaria. Es decir, la representación unitaria de la empresa puede llegar a finalizar convenios colectivos de eficacia general y normativa en relación con las reglas de legitimación negocial previstas en los artículos 87 y 88 ET, así como acuerdos de empresa limitadas a materias específicas como por ejemplo el pacto que habilita al empresario a la distribución irregular de la jornada de trabajo.

Huelga: los órganos de representación unitaria en la empresa son titulares del derecho de huelga, junto con la asamblea de trabajadores (arts. 77 a 80 ET). También los comités de empresa están legitimados en materia de conflictos colectivos cuando éstos tengan como ámbito la empresa o unidad inferior –centro de trabajo o franja de trabajadores-.

Cabe mencionar que el Estatuto de los Trabajadores hace alusión a una limitación de cómo desarrollar estas funciones y competencias: el sigilo profesional (art. 65 ET). Esto es, la información recibida por los representantes de los trabajadores no puede ser utilizada fuera del estricto ámbito laboral.

3.1.2. Garantías.

El término garantías de los representantes de los trabajadores hace referencia en el ordenamiento jurídico español tanto a la especial protección de la que gozan aquellos como los instrumentos dispuestos en su derredor para hacer efectivas las funciones atribuidas a aquéllos (art. 68 ET). Se hará referencia al primer grupo. Así, los representantes de los trabajadores gozan de un principio de inmunidad representativa, según la cual el representante no puede ser despedido ni sancionado con ocasión del desarrollo de sus actividades representativas, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato³². Dicha protección incluye a los trabajadores que, aún no habiendo sido elegidos, hayan aparecido en las listas como candidatos en las elecciones a representantes de los trabajadores. Esta inmunidad se contempla con el desplazamiento de la carga de la prueba hacia el empresario cuando se presenten indicios de que el despido o la sanción se hayan producido por tales motivos. El mismo hecho de ser representante de los trabajadores supone un indicio suficiente para que opere tal inversión de la carga de la prueba.

En segundo lugar, las garantías dispuestas a favor del ejercicio de representación de los trabajadores encuentran en el principio de igualdad de trato o no discriminación un baluarte decisivo. Así, el representante de los trabajadores no puede recibir un trato discriminatorio por su condición de representante tanto en la promoción profesional como económica. De nuevo, en este ámbito rige la inversión de la carga de la prueba, correspondiendo al empresario demostrar que el trato diferente no tuvo como origen la condición de representante.

Relacionado con lo anterior, el art. 68 ET prevé que ante el uso del poder disciplinario, el empresario deba abrir un *expediente contradictorio* consistente en la audiencia del representante afectado, así como la participación del órgano de representación mediante el informe preceptivo. El incumplimiento de este trámite determina la improcedencia de la sanción, incluso cuando se trata de un despido, teniendo en cuenta que la opción entre estabilidad real y obligatoria corresponde al representante de los trabajadores.

El legislador también ha dispuesto un mecanismo de estabilidad cualificada para los representantes de los trabajadores en aquellos casos de suspensión o extinción de contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas. En definitiva, la norma trata de evitar que ante tales situaciones de suspensión o extinción del

³² Salvo que el mandato haya expirado por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su labor representativa.

contrato de trabajo el empresario pueda aprovechar tal situación para “deshacerse” del representante de los trabajadores.

En el ámbito de las garantías que tienen como objetivo la mejora de la función representativa, se deben destacar las siguientes garantías.

La libertad de expresión de los representantes de los trabajadores en todo aquello que tiene que ver con las labores representativas. Tal garantía se debe poner en relación con la facultad reconocida a los representantes de los trabajadores de cara a informar a los trabajadores de todas aquellas cuestiones que les pueda interesar. En definitiva, se trata de asegurar que el órgano de representación pueda emitir y expresar su opinión sobre una determinada decisión empresarial.

Derecho de publicación y distribución de informaciones, siempre que tal acción no perturbe el orden productivo normal y haya sido preavisada al empresario. Se debe destacar en esta materia aquella jurisprudencia que actualiza este derecho en relación con el uso de las nuevas tecnologías. A este respecto, el TC ha resuelto el uso legítimo del correo electrónico por parte de la representación de los trabajadores para informar a los trabajadores³³.

Derecho de reunión y tablón de anuncios, que atribuye el art. 81 ET a los representantes de los trabajadores. En cuanto al derecho de reunión éste se promueve a través de la obligación que recae sobre el empresario de proporcionar un local “adecuado” para que los representantes de los trabajadores puedan convocar y desarrollar sus tareas representativas. Por su parte, el tablón de anuncios, entendido en sentido amplio³⁴, se presenta como el medio adecuado para distribuir la información a los trabajadores.

Por último, como recurso fundamental para garantizar la labor representativa el Estatuto de los Trabajadores prevé el denominado crédito horario. Dicho crédito horario se cuantifica, aparte de lo que la negociación colectiva pueda mejorar, según una escala prevista en el art. 68.e) ET que, de nuevo, se establece en función del volumen de la plantilla³⁵. El crédito horario se expresa por cada representante de los trabajadores y por mes, de tal forma que se permite que se produzca una suerte de acumulación de tales horas para concentrarlas en un solo representante que aparece, por tanto, *liberado*. Además, la jurisprudencia ha ido construyendo una serie de límites al empresario en modo tal que tal crédito resulta de libre disposición para el liberado.

3.2. La representación sindical: secciones sindicales y delegados sindicales.

Como se había ya advertido, el modelo español de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo es dual. Esto es, combina la representación de base electiva con aquella de base asociativa. A pesar de que la impresión pueda ser la

³³ STC 281/2005, 7 de noviembre de 2005, donde se especifica que dicho uso resulta legítimo siempre que no se cause un perjuicio a la empresa y no altere el desenvolvimiento normal del trabajo.

³⁴ En el sentido del uso del correo electrónico como equivalente del tablón de anuncios.

³⁵ Hasta 100 trabajadores, quince horas; de 101 a 250 trabajadores, 20 horas; de 251 a 500 trabajadores, 30 horas; de 501 a 750 trabajadores, 35 horas; de 751 en adelante, 40 horas.

de una distancia entre ambas representaciones, lo cierto es que se encuentran intercomunicadas, respetando de este modo un modelo de representación en los lugares de trabajo donde el voto de los trabajadores supone la legitimación de la acción sindical en la empresa. Así, se asiste a un diseño de la acción sindical en la empresa donde la implantación del sindicato en la empresa resulta el criterio de atribución de las funciones de representación. Y ello, sin obstaculizar la pluralidad de la acción sindical en la empresa a través de coexistencia de secciones sindicales desde la comprobación de la existencia de trabajadores afiliados a una determinada organización sindical. Pasemos al análisis de la regulación y a los problemas que ésta encierra al día de hoy.

Se ha de destacar cómo la acción sindical en la empresa se encuentra contextualizada entre el derecho de los sindicatos a desplegar aquella acción sindical (art. 2.2.d LOLS) y el derecho individual de los trabajadores a afiliarse al sindicato de su elección (art. 2.1.d LOLS). Dicho derecho de acción sindical encuentra su materialización, pues, en la puesta en marcha y desarrollo de órganos de representación sindical en la empresa desde la constatación de trabajadores afiliados. No obstante, el régimen legal de la acción sindical en la empresa presenta una distinción básica en torno a la consideración como representativos, o no, de los propios sindicatos. La diferencia de calificación repercute en que aquellos representativos acaparan una serie de funciones adicionales respecto de aquellos sindicatos que no cuentan con tal representatividad.

Los órganos sindicales en la empresa, denominados *secciones sindicales*, son aquellos que se crean en los lugares de trabajo con ocasión de la presencia de trabajadores afiliados a dichos sindicatos. La constitución y funcionamiento, pues, se ajusta a lo contenido en los estatutos de aquella organización sindical (art. 8.1 LOLS). Como se puede imaginar, este modelo implica la coexistencia de tantas secciones sindicales en los lugares de trabajo como opciones sindicales expresadas por los trabajadores a través de la afiliación. Esta convivencia de secciones sindicales encuentra una distinción en lo relativo a las funciones y garantías, en relación con la implantación de dicho sindicato en la empresa. Esto es, siempre que dichas secciones sindicales tengan, a su vez, presencia en la representación unitaria de los trabajadores, o pertenezcan a sindicatos más representativos (principio de irradiación) acapararán funciones y garantías adicionales respecto de aquellas otras secciones sindicales cuya existencia se explica únicamente por la presencia de algún trabajador afiliado a aquella opción sindical. Por tanto, se puede hablar de que existen una serie de funciones y garantías mínimas para todo tipo de secciones sindicales. Estas son:

- El derecho a constituir la sección sindical.
- Celebración de reuniones, previa notificación al empresario, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recaudación de cuotas sindicales, fuera de las horas de trabajo, con la posibilidad de éstas se recojan por parte del empresario procediendo a su descuento salarial (art. 11.2 LOLS), siempre que así lo solicite el sindicato y el trabajador afiliado estuviera de acuerdo³⁶.

³⁶ El acuerdo del trabajador debe ser expreso, no extendiendo el consentimiento del trabajador a posibles comportamientos tácitos.

- Distribución de información sindical y a recibir información del sindicato con la finalidad del proselitismo sindical.
- Convocatoria de huelga, planteamiento de conflictos individuales y colectivos, presentación de candidaturas a las elecciones a los órganos de representación unitaria y un genérico derecho de negociación colectiva estatutaria.

Por su parte, la LOLS reconoce una serie de facultades adicionales a aquellas secciones sindicales más representativas –a nivel estatal y de Comunidad Autónoma- y con implantación en la representación unitaria. Estas son:

- Derecho a un tablón de anuncios en el lugar de trabajo, con acceso fácil a todos los trabajadores. Esta función debe ser revisada a la luz de uso de las nuevas tecnologías de la información al igual que se apuntaba en las funciones de los representantes unitarios de los trabajadores.
- Derecho a un local adecuado en el que desarrollar sus actividades en empresas cuya plantilla supere el número de 250 trabajadores (art. 8.2.c LOLS). El uso de dicho local no debe entenderse exclusivo de cada una de las secciones sindicales con este derecho, sino que la jurisprudencia ha interpretado este derecho como de uso compartido entre todas las secciones sindicales.
- Derecho a la negociación colectiva estatutaria, de eficacia normativa y *erga omnes*, siempre que las representaciones sindicales sumen, al menos, la mayoría de la representación unitaria³⁷.
- En las empresas de más de 250 trabajadores, estas secciones sindicales cuentan con el derecho de tener un *delegado sindical*, elegido entre los trabajadores que constituyen la sección sindical (afiliados) (art. 10.1 LOLS). El cometido del delegado sindical no termina en la promoción y defensa de los trabajadores afiliados, sino que se proyecta sobre el conjunto de trabajadores de la empresa. En cuanto al número de delegados sindicales al que tiene derecho la sección sindical, éste se conforma en relación con el volumen de la plantilla de la empresa. Así, 1 delegado en empresas de hasta 750 trabajadores; 2 delegados, en las empresas que cuentan entre 751 y 2.000 trabajadores; de 2.001 a 5.000 trabajadores, 3 delegados y; en empresas de más de 5.000 trabajadores, 4 delegados³⁸.

La figura del delegado sindical puede plantear algún interrogante en cuanto a la función que desarrolla, más allá de ser el representante del sindicato ante el empresario. Para ello se debe hacer alusión al art. 10.3 LOLS, donde se recogen las funciones de aquél y que aparecen reconocidas al mismo nivel que aquellas propias de los representantes unitarios. Así:

³⁷ Existen otras reglas específicas para la negociación de convenios colectivos de ámbito inferior a la empresa, convenios colectivos de centro de trabajo o franja de trabajadores.

³⁸ Nuevamente esta es una materia en la que con relativa frecuencia la negociación colectiva mejora, permitiendo la existencia de más delegados sindicales.

- El delegado sindical cuenta con el derecho acceder a la misma información y documentación que los representantes unitarios de los trabajadores, en las mismas condiciones de sigilo que se apuntaban para los delegados de personal y miembros del comité de empresa.
- Derecho a la participación en reuniones del comité de empresa en materia de prevención de riesgos laborales, con voz pero sin voto.
- Derecho a emitir informes con carácter previo a la adopción por parte del empresario de medidas colectivas que afecten a los trabajadores.
- También tiene reconocido el derecho a ser oído en todos aquellos casos donde existan intereses en juego de los trabajadores afiliados a la organización sindical a la cual representa. Especialmente, si se trata de sanciones o despidos. No es ésta una función banal, ya que la Ley de la Jurisdicción Social (art. 115) asigna la calificación de nulidad a las sanciones practicadas por el empresario que no hayan observado este trámite. En el caso del despido, la inobservancia empresarial de esta función del delegado sindical equivale a declarar improcedente el acto empresarial de despido.

En cuanto a las garantías del delegado sindical, nos debemos remitir a lo previsto en esta materia para los representantes unitarios de los trabajadores (art. 68 ET), incluso cuando aquél no formase parte del comité de empresa (art. 10.3 LOLS).

Por último, cabe plantear una situación *de facto* que se produce cuando el sindicato decide la introducción de un delegado sindical sin respetar los requisitos previstos en la LOLS, o incluso en la negociación colectiva, en base a su autonomía sindical. Como se puede entender, ésta ha sido una cuestión que ha necesitado de interpretación constitucional. En este sentido, el TC ha declarado que limitar esta facultad del Sindicato supondría una injerencia del Estado en la autonomía sindical en relación con su propia autoorganización, aunque no pueda existir una equiparación plena en cuanto a las facultades. Dicho de otro modo, este delegado sindical que no se ajusta a la legalidad, si bien puede existir y desarrollar sus funciones de representación, no puede derivar cargas o costes al empresario, sin perjuicio de que se encuentre en vigor la interdicción de obstaculización empresarial de la actividad sindical³⁹.

4. A modo de cierre.

Este estudio quedaría incompleto, sino se señalaran las deficiencias o retos a los que se enfrenta actualmente el modelo español de representación de los trabajadores en los lugares de trabajo. Ello, no obstante, no significa que se ofrezcan en este momento conclusiones generales o específicas sobre la materia de estudio aquí abordada. Nos limitaremos a confrontar la regulación desarrollada hasta ahora con una serie de hechos que, de alguna forma, obligarían a reflexionar sobre esta cuestión. Para ello, se destacarán algunas realidades con las que se encuentra la representación en los lugares de trabajo, que en ciertos casos aparecen relacionadas entre sí.

³⁹ Resulta interesante a este respecto la lectura de la STC 201/1999, de 8 de noviembre.

El primero de ellos, tiene que ver con la transformación de la forma-organización de la empresa. En este sentido, sin necesidad de profundizar en las múltiples aristas de esta cuestión, se debe destacar la descomposición de la empresa en una pléyade de relaciones de cooperación entre unidades productivas, advirtiendo que tal descomposición se ha llevado a cabo sin que ello haya supuesto una descentralización del poder económico y social de las empresas matrices. Este hecho somete a fuertes tensiones a la representación de los trabajadores desde el momento en que el empleador con el cual los trabajadores estipulan sus respectivos contratos de trabajo no resulta el *poseedor* material de los poderes empresariales de dirección y organización.

Estrechamente relacionado con lo anterior, se constata una gran dinamicidad en la aparición y desaparición de empresas en el contexto español. A este respecto, resulta muy significativo que el índice de mortalidad de empresas durante el año 2007 alcanzó el 8,6%⁴⁰. Es decir, junto al fenómeno de la descentralización productiva hay que sumar la desaparición casi constante de empresas, pequeñas y microempresas, que normalmente son aquellas contratadas y subcontratadas. A continuación se detalla el mapa empresarial dividido por sectores en cuanto a la creación de empresas.

Por sectores productivos los datos quedan sintetizados del siguiente modo. El número total de empresas activas creció un 2,6% durante el año 2007. El número de empresas se incrementó un 4,2% en el sector Servicios y un 2,6% en Construcción. Industria permanece prácticamente estable, 0,5%, mientras que Comercio, experimenta un retroceso, -0,2%, respecto al año anterior.

El sector Servicios, empresas dedicadas a hostelería, transporte y comunicaciones, actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales, actividades educativas, sanitarias y de asistencia social, mantiene un enorme peso en la estructura de la población de empresas, representa el 53,6% del total. El peso del Comercio, venta al por mayor, al por menor e intermediarios del comercio, sufre un ligero retroceso, 24,6% del total, frente al 25,3% a fecha de 2007. Las empresas con actividades de construcción representan el 14,6% del conjunto, las industriales suponen el 7,2%.

En resumidas cuentas, la efectiva representación en los lugares de trabajo se enfrenta a la continua mortalidad de empresas, dificultando la creación y consolidación de la labor de representación tanto del lado unitario como sindical. No obstante, el hecho de la mortalidad de empresas concretas podría recibir alguna mediación que permitiese una aproximación a la representación de los trabajadores a partir de su relación con empresas matrices.

Por último, en relación con el tamaño de la empresa, por número de trabajadores, se constata un alto número de empresas que no cuentan siquiera con seis trabajadores. Este hecho, en el ámbito español, dificulta la presencia de representaciones unitarias en los lugares de trabajo. De tal forma, que sería interesante analizar la regulación actual a la luz de este tipo de realidad empresarial

⁴⁰ Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Directorio Central de Empresas (DIRCE).

para potenciar, en su caso, las representaciones sindicales: secciones sindicales y delegados sindicales.

Así, nos encontramos con que el 51,32% de las empresas no cuentan con asalariados y otro 28% de las empresas tienen entre uno y dos empleados. Es decir, casi ocho de cada 10 empresas tienen dos o menos asalariados.

La segunda situación que se destaca guarda relación también con el concepto de lugar de trabajo, en un concepto más amplio relacionada con las transformaciones subjetivas operadas en el proceso de producción capitalista. En este sentido, se evidencia cómo la representación de los trabajadores experimenta una selección de los sujetos destinatarios, incluyente y excluyente al mismo tiempo. Esto es, pese al carácter sociopolítico del Sindicato, el momento de la biografía de los trabajadores que aparece ligado al hecho de la representación es aquel en el que el trabajador se inserta en la empresa bajo una lógica estrictamente productivista. Hecho éste que contrasta fuertemente, ya no solo con las transformaciones objetivas del proceso de producción, sino con la situación de desempleo masivo a la que se asiste en el momento presente en España.

Las biografías laborales, caracterizadas tanto por las constantes transiciones del empleo al desempleo como por el carácter temporal del vínculo de adscripción del trabajador a la empresa, cuestionan un modelo de representación que solo atiende a aquellos momentos en los que el trabajador se inserta en la producción de bienes y servicios. Y ello, pese a que, como se ha apuntado en este trabajo, la Ley que desarrolla el derecho de libertad sindical –LOLS– acoge un concepto material de trabajador que trasciende de la inserción del trabajador en la producción⁴¹. Nótese que aquellos trabajadores con una relación inexistente o esporádica con el trabajo, con transiciones constantes del empleo al desempleo o aquellos otros sometidos por unas relaciones laborales temporales, difícilmente podrán entablar un diálogo o relación con la representación de los trabajadores.

Este redimensionamiento de la labor de representación de los trabajadores por parte del sindicalismo confederal español deviene aún más urgente, insistimos en ello, con motivo del alejamiento de los trabajadores del lugar de trabajo como consecuencia del desempleo masivo y de larga duración que se está padeciendo en España, pero también de la pérdida de la función sociopolítica del trabajo, vehículo de acceso a la ciudadanía social, a través de su asimilación con el empleo.

En base a lo expuesto, se recuerda la idea que ya Bruno Trentin señalara no hace tanto tiempo.

“La imposibilidad [por parte del Sindicato], hoy en día, de eludir vínculos fundamentales como el ecológico, el internacional, el impuesto por el movimiento femenino y el que se deriva de «las exigencias vitales de la persona humana». El sindicato, pues, debe revisar radicalmente su estrategia, sus prioridades

⁴¹ En este sentido, véase a P. JÓDAR, A. MARTÍN ARTILES y R. ALÓS-MONER, “El sindicato hacia dentro. La relación entre la organización y los trabajadores desde el análisis de la afiliación” *Papers*, nº 74, 2004, pp. 113-144.

reivindicativas, su misma noción de sindicato, ya que no es suficiente "asumir nuevas instancias y sumarlas a las viejas. Una opción parece imponerse: **resignarse a sobrevivir como confederación de corporaciones, o volver a ser intérprete de los intereses fundamentales de una parte muy grande de la sociedad**"⁴².

⁴² B. TRENTIN, "Por una nueva solidaridad, redescubrir los derechos y volver a definir el sindicato". *Economía y Sociología del Trabajo*, nº 10, 1990, pp. 16-29.