

Derecho del trabajo. Comités de empresa, presencia sindical en la empresa. Autor Fernando Suárez. Día de grabación, 10 de diciembre de 1979. Día de emisión, 19 de diciembre de 1979. En la segunda unidad didáctica y en el tema 9, el epígrafe comités de empresa, que está muy claramente expuesto en el texto que ustedes manejan, requiere, sin embargo, alguna actualización para aclarar la polémica que existe en nuestro país.

en España en torno a los comités de empresa y a las secciones sindicales de empresa. En la antigua organización sindical se confundían la célula básica del sindicato con la propia comunidad laboral y, consiguientemente, la representación unitaria de todos los trabajadores de la empresa era también la representación sindical de nivel mínimo, es decir, los antiguos enlaces y los antiguos jurados de empresa. Al producirse el tránsito a un sistema pluralista sigue teniendo sentido la representación unitaria de los trabajadores, pero esta ya no ostenta la representación de las organizaciones sindicales, que son varias y que no representan ni siquiera todas juntas a todos los trabajadores, porque algunos pueden ejercer, y ejercen de hecho, la opción más radical de no afiliarse a sindicales.

Por razones de claridad, pues, se impone distinguir dos cuestiones. Por una parte, los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, es decir, los comités de empresa. Por otra, la presencia de los sindicatos, de las centrales sindicales en la empresa, a través de las llamadas secciones sindicales. Claro que ambos temas están relacionados, pues los sindicatos actuarán siempre en la empresa, aunque solo sea a través de los órganos de representación de los trabajadores o de los miembros de esos órganos que pertenezcan a una central sindical. Pero la claridad conceptual exige analizar ambos problemas por separado. De una parte, los comités de empresa. Y de otra, la tutela del sindicato y de su presencia en la empresa. Respecto de los comités. Está perfectamente clara la evolución desde los antiguos jurados de empresa que se habían instaurado en 1953 y que presidía, por cierto, el emprendimiento de la empresa.

empresario, a los actuales comités, estructurados con carácter provisional y transitorio, por el Real Decreto 3.149 de 6 de diciembre de 1977, que hizo, como digo, una regulación transitoria y provisional de la elección de los trabajadores en el seno de las empresas, hasta que las elecciones se regulasen por una ley votada en las Cortes. Ese Real Decreto provisional y transitorio del 77 instrumentó las elecciones de los comités y a la vez el Gobierno envió a las Cortes el proyecto de ley sobre órganos de representación de los trabajadores en la empresa. Proyecto que fue sumamente polémico, que se debatió y se aprobó en la Comisión de Trabajo del Congreso, pero que no pasó al Pleno de las Cortes. Fue un proyecto que entró en vía muerta, sin que culminara su camino legislativo, pero sin que el Gobierno lo retirara de manera formal. Lo que hizo el Gobierno fue volver a abordar el proyecto de ley, pero sin que el Gobierno lo retirara de manera formal. El tema

incluyéndolo en el título segundo del proyecto de ley de estatuto de los trabajadores que como se sabe acaba de ser dictaminado por la comisión de trabajo del congreso de los diputados cuando se convierta en ley deben ustedes tenerlo a la vista para sustituir por sus preceptos los actualmente vigentes del citado decreto de 6 de diciembre de 1977 tema distinto es como digo el de la tutela del sindicato y de su presencia en la empresa durante el decenio 1950-1960 los sistemas de relaciones industriales de los países de economía de mercado de Europa continental escandinavia excluida se fundan como ha explicado Mengoni sobre un principio negativo común que excluye al sindicato en cuanto tal delicto de las empresas no se reconocen las formas de articulación de la organización sindical en el nivel de cada

empresa y los empresarios no están dispuestos a admitir a ese nivel una articulación de la negociación colectiva con las asociaciones sindicales exteriores. El papel del sindicato se limita a la negociación colectiva en los niveles superiores de las categorías profesionales o de todo el sector de producción comúnmente concentrada en el escalón nacional y adaptándose o integrándose a las diferentes situaciones locales por medio de contratos regionales o provinciales. En las empresas el control de aplicación de los contratos colectivos y la resolución de las contiendas laborales se confían por la ley a organismos de representación del personal distintos de las estructuras sindicales y elegidos por todos los trabajadores con independencia de su afiliación sindical. El principio de la neutralización sindical comporta una necesidad de un sistema de negociación colectiva que se convierte en un sistema de negociación colectiva. El sistema de negociación colectiva es una división de competencia entre el sindicato en el exterior de la empresa.

y la representación del personal en el seno de la empresa misma. A partir del periodo 1968-1972, este cuadro cambia profundamente. Y mientras en Francia, Italia y Holanda, el sindicato está sólidamente

instalado en las empresas, en las que aspira a ejercer un control sindical global, en Alemania y en Austria, permanece vigente el principio de la neutralización sindical en la empresa. Según la doctrina más acreditada, el hecho de que Alemania haya podido permanecer al margen de esa forma organizada de lucha de clases, se debe a la intensificación de los instrumentos de participación de los trabajadores en los poderes patronales, es decir, a la llamada cogestión, sin perjuicio de corregir la dicotomía entre las estructuras representativas internas de la empresa y el sindicato exterior, mediante la admisión de los delegados sindicales con los que se negocia de una manera informal. Pero en los países en los que ha tenido éxito la reivindicación de la presencia de los sindicatos sindicales,

en la empresa, la posterior evolución de tal presencia ha tenido características profundamente distintas. Y así, mientras en Francia y más claramente en Holanda, la organización en el seno de las empresas del contrapoder de los trabajadores actúa según una concepción moderada, que no cierra todas las puertas al principio de colaboración. En Italia se ha creado un contrapoder sindical con el cual la dirección de la empresa tiene que contar permanentemente para todo cuanto afecte a la organización del trabajo. Pero esta relación que tan profundamente afecta a las relaciones de producción se desarrolla al margen de las normas legales, en un espacio vacío de formas jurídicas. Y naturalmente la contestación de los poderes del empresario puede dar lugar en la práctica a los comportamientos más diversos e imprevisibles, de forma que no está dicho que la confrontación termine siempre en negociación y en acuerdo. Dicho de otra manera, la organización en el seno de las empresas de la empresa es un contrapoder de los trabajadores actúa según una concepción moderada, que no cierra todas las puertas al principio de colaboración. En Italia se ha creado un contrapoder sindical con el cual la dirección de la empresa tiene que contar permanentemente para todo cuanto afecta a la organización del trabajo. Y naturalmente la contestación de los poderes del empresario es un contrapoder sindical. Y naturalmente la contestación de los poderes del

en la empresa propende a crear no sistemas de colaboración con el empresario para constituir una democracia industrial, sino un control negativo, un contrapoder en la fábrica que no oculta su rechazo a la colaboración y su afán de lucha para llevar a efecto la expropiación de aquellas riquezas sociales que arbitrariamente dicen detenta la burguesía y la consiguiente dirección de la producción. Me parece innegable que todos los defensores de las secciones sindicales de empresa se mueven en un modelo potenciador del conflicto. Toda la literatura jurídico-laboral italiana, que es el prototipo de tal modelo, demuestra que la sección sindical de empresa se concibe como el gran instrumento de la democracia en la empresa, donde hay unos que mandan y otros que obedecen, y donde hay que sustituir la desigualdad de lo que se llama autocracia del patrono por una autoridad basada en el consenso de los gobernados. Para eso no bastan los gobernadores. Y no solo los comités de empresas, se dice.

logran convertirlos en instrumentos de alienación de los trabajadores y transforman las posibilidades de la lucha de clases en órganos de colaboración entre los elementos de la comunidad empresarial. Se impone por consiguiente la presencia organizada de los sindicatos en los lugares de trabajo. La fábrica es el ámbito en el que se juegan juntas, se ha escrito, las suertes de la colectividad obrera en términos de libertades civiles y políticas. Por eso la sección sindical de empresa, para los defensores del modelo de la lucha de clases, es una reivindicación esencial no negociable, dicen, y no disimulan que luchan no tanto por el mejoramiento y la elevación de los trabajadores en una sociedad democrática, sino por la abolición del actual sistema económico y del actual ordenamiento social. Si el modelo que se desea configurar es el de la cooperación, no es el modelo de la lucha de clases. Si el modelo de la cooperación parece que hay que potenciar los comités representativos de todos los trabajadores.

Si se trata de potenciar la lucha de clases, parece indispensable la creación de la sección sindical en el seno de la empresa. Uno de los argumentos utilizados para propugnar el reconocimiento de las secciones sindicales es el Convenio número 135 de la Organización Internacional del Trabajo, al que se atribuye la exigencia de que las legislaciones nacionales admitan la existencia y el reconocimiento jurídico de esas secciones sindicales o de los delegados sindicales. En efecto, el Convenio 135, relativo a la protección y facilidades que debe otorgarse a los representantes de los trabajadores, admite que por representantes de los trabajadores se puedan entender tanto los representantes electos por los trabajadores de la empresa como los representantes sindicales, es decir, los nombrados o elegidos por los sindicatos. Pero la admisión de esas posibilidades, en modo alguno implica la exigencia de que deban necesariamente producirse en la realidad. Todo el convenio 135, en el que se trata de la protección y facilidades, está basado en la afirmación de su artículo 3.

de que por representantes de los trabajadores hay que entender las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales. Por consiguiente, como el convenio no impone ni la

sección sindical ni el delegado sindical, tiene que ser la legislación nacional la que reconozca esas figuras. Y el convenio obligaría, naturalmente, a que esas figuras se les otorgue la misma protección que se está otorgando en la actualidad a los miembros de los comités. En estos momentos la polémica está planteada en España en términos de gran expectación. En el proyecto de ley de estatuto de los trabajadores se puede suponer que junto a la opción de los comités de empresa se admitirán también las secciones sindicales o al menos a los delegados de las mismas.