

DR 18 88

Carrera Derecho, Asignatura Derecho del Trabajo, título El Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical, segunda parte, autor Fernando Suárez González. En la segunda parte de nuestro análisis sobre el proyecto de ley orgánica de libertad sindical remitido por el Gobierno al Congreso de los Diputados, vamos a examinar hoy el título cuarto referido a la acción sindical, el título quinto referido a la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales y por fin las disposiciones adicionales, finales, transitorias y derogatorias del proyecto que revisten singular importancia. Por lo que a la acción sindical se refiere, el proyecto de ley se ocupa de las actividades que pueden realizar los afiliados a un sindicato, de las garantías de que se rodea a los representantes sindicales, de la institución de delegados y secciones sindicales en las empresas y del llamado canon de negociación, distinto de la cuota sindical a la que también se refiere el proyecto.

Los trabajadores afiliados a un sindicato, según el proyecto de ley, pueden constituir en el ámbito de la empresa o centro de trabajo secciones sindicales, pueden celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas, distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa y recibir la información que su sindicato remita. En este precepto, el tema polémico será sin duda el de las reuniones en la empresa. Hasta el momento está garantizado en la empresa el derecho de reunión de todos los trabajadores, el derecho de asamblea.

Y este proyecto introduce la reunión de los trabajadores afiliados a un sindicato, pero no limita de manera ninguna ni el número de los trabajadores que son precisos para reconocerles el derecho de reunión, ni tampoco la duración de las reuniones y, naturalmente, esa ausencia de limitación puede producir perturbaciones en la actividad normal de las empresas, de la inmensa mayoría de ellas. Piénsese en una empresa que tenga 15 o 20 trabajadores, que estén distribuidos o afiliados a tres o cuatro o cinco sindicatos distintos, hipótesis perfectamente posible, y que tengan derecho a celebrar reuniones fuera de las horas de trabajo. Hay empresas en las cuales el horario de trabajo coincide con la apertura y cierre del establecimiento mismo y, para muchos empresarios, puede ser difícil, puede ser enojoso, tener que mantener abierto su establecimiento después de las horas de trabajo precisamente para reconocer este derecho simplemente a grupos de tres, de cuatro o de cinco trabajadores.

Insisto en que ese tema requiere o requeriría mayores precisiones de las que el proyecto contiene. Por lo demás, junto a los derechos de los afiliados al sindicato en la empresa, se reconocen también derechos a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o de los que tengan representación en los comités de empresa o delegados de personal. Y esos derechos son el de disponer de un tablón de anuncios, el de la negociación colectiva, como es natural, y el de utilizar un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores.

Por lo que hago referencia a las garantías de los representantes de los sindicatos, el artículo 9

viene a añadir un cúmulo de garantías a las que ya están establecidas en la ley del Estatuto de los Trabajadores, y lo hace, por cierto, creando alguna confusión, alguna indeterminación y, en algún caso, en algún caso produce perplejidad, porque puede resultar evidentemente abusivo. El artículo 9º del proyecto otorga derecho a quienes sostengan cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, y naturalmente los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal son indeterminados, pueden ser incluso muy numerosos, y prácticamente todos los cargos de una organización sindical democrática sin duda serán electivos. De modo que es bastante grande el número de beneficiarios de este derecho que el proyecto reconoce.

¿Y cuáles son los derechos? Derecho al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propios de su cargo, a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo y a la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo. Dando por supuesto que la comunicación al empresario previamente y la no interrupción del desarrollo del proceso productivo son cuestiones absolutamente elementales y obvias, es discutible que cualquier cargo electivo sindical no perteneciente a una empresa, e incluso con independencia de que en esa empresa haya o no pocos o muchos afiliados a su sindicato, tenga derecho de asistir y acceder a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato. Esta especie de derecho de entrada en todas las empresas españolas a algunos líderes sindicales de alcance nacional, con independencia de que tengan o no afiliados en esa empresa, es cuando menos un tema de los muchos temas polémicos que este proyecto de ley suscita.

Es importante, en cambio, el reconocimiento a quienes forman parte de las comisiones negociadoras de convenios colectivos del derecho a los permisos retribuidos necesarios para el ejercicio adecuado de su labor como negociadora, siempre y naturalmente que la empresa esté afectada por la negociación. El artículo 10 se dedica a las secciones sindicales y a los delegados de las mismas. De manera que en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las secciones sindicales que puedan constituirse por los sindicatos con presencia en los comités de empresa estarán representadas a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y de entre sus afiliados.

A lo largo de todo el proyecto de ley se observa una indisimulada tensión entre los órganos unitarios de representación de todos los trabajadores en la empresa y las secciones sindicales de los diversos sindicatos. De manera que no cabe duda que la intención del legislador es la de potenciar en las empresas las secciones sindicales en detrimento de los órganos unitarios de representación de los trabajadores. Pero como a su vez la representación de los sindicatos, la representatividad, la mayor representatividad de los sindicatos, no puede establecerse en función de otro criterio que no sea el grado de adhesión a los mismos de los miembros de los comités de empresa y de los delegados de personal, resulta que la ley estructura la

representatividad sobre los comités de empresa y delegados de personal y a la vez procura que las secciones sindicales que obtengan esa representatividad vayan sustituyendo en sus funciones a los propios comités de empresa y delegados de personal.

Es uno de los temas, digamos, que es telón de fondo de este proyecto de ley y que explica naturalmente muchos de sus artículos. Pues bien, los delegados de personal están en función no del número de trabajadores afiliados a cada sindicato como parecería lo correcto, sino en función del número de los trabajadores de la empresa. De manera que cada sección sindical más representativa tendrá un delegado en las empresas de los 150 hasta 750 trabajadores, dos en las empresas de 751 a 2000 trabajadores, tres en las empresas de 2000 a 5000 y cuatro en las empresas de 5000 en adelante, 5001 en adelante.

Realmente ello quiere decir que sin variar la afiliación sindical, un empresario que amplíe la plantilla automáticamente otorga derecho a las secciones sindicales ampliar el número de sus delegados, repito, con independencia de que se aumente o se incremente la afiliación sindical. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán, dice el proyecto, las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa y, naturalmente, los derechos de asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos en materia de seguridad e higiene y a ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos. Este precepto, este segundo inciso del apartado tercero del artículo 10, suscita también graves dudas al estudioso, porque, si no lo hemos entendido mal, obliga a los empresarios a oír al delegado sindical cuando se trate de despedir o sancionar a un afiliado a ese sindicato.

Ello introduce, naturalmente, un distinto tratamiento respecto de los trabajadores no afiliados, porque a los trabajadores no afiliados les podría sancionar o despedir sin necesidad de oír a un delegado que no tienen. Eso, evidentemente, supone una discriminación por razones sindicales y supone introducir un ingrediente de desigualdad que, de alguna manera, roza lo dispuesto tanto en la Constitución como, por supuesto, en la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de no discriminación por razones sindicales. Es extraordinariamente importante y va a suscitar, sin duda, las mayores polémicas el artículo 11 del proyecto de ley, especialmente el artículo 11, apartado primero.

El artículo 11, apartado primero, dispone que en los convenios colectivos podrán establecerse cláusulas por las que los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación atiendan económicamente la gestión de los sindicatos representados en la comisión negociadora, fijando un canon económico y regulando las modalidades de su abono. En ningún caso dicho canon se percibirá contra la voluntad individual del trabajador, que deberá expresarse por escrito en la forma y plazos que se determinen en la negociación colectiva. Nuestros tribunales, hasta la fecha, han venido rechazando sistemáticamente algunas cláusulas de los convenios colectivos en las cuales se establecía una obligación de cotizar, una obligación de abonar un

canon, a todos los trabajadores afectados en el convenio, algo así como un premio a la negociación de los sindicatos y a lo que los sindicatos han obtenido para los trabajadores representados.

Naturalmente los tribunales hasta ahora han rechazado la práctica porque se consideraba que no estando prevista en la ley no era posible establecerla en un convenio y entonces la ley lo que hace es suplir esa carencia y autorizar esa práctica. Práctica que evidentemente matiza de manera muy considerable la libertad de no sindicarse, porque si un trabajador que no se quiere syndicar viene obligado a cotizar al sindicato que negocia su convenio colectivo, en el fondo está viendo mediatizada su libertad de no sindicación y por lo siguiente este tema habrá que estudiarlo con gran profundidad y habrá que discutirlo a la luz de la doctrina internacional, especialmente de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, pero se puede anticipar que ahí va a suscitarse una enorme polémica. En cambio el apartado 2 del mismo artículo se refiere a la cuota sindical, a la cuota que el trabajador voluntariamente paga al sindicato y prevé que el empresario la deba descontar del salario del trabajador transfiriéndola al sindicato siempre que el trabajador haya expresado su previa conformidad.

La redacción del precepto puede suscitar críticas pero en el fondo la práctica es una práctica que en nuestro derecho además era tradicional y que por consiguiente se corresponde bien con el con la visión sindical que tienen prácticamente todos los escritores, todos los autores. Por lo que se refiere al título quinto, la tutela de la libertad sindical y represión de las conductas antisindicales de los artículos 12 a 15 hay que decir que el artículo 12 está sustancialmente contenido en el artículo 17 de la ley del estatuto de los trabajadores. Serán nulos dice y sin efecto los preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo sean favorables o adversas por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Esa cláusula casi literalmente figura en la ley del estatuto de los trabajadores y por supuesto las matizaciones ligerísimas que aquí se se introducen yo creo que no justifican que la misma materia se redacte de distinta manera en dos leyes distintas. El artículo 13 consagra el derecho de cualquier trabajador que vea lesionados sus derechos de libertad sindical por actuación de cualquiera, del empleador, de los patronos, de la administración, de cualquier otra persona, entidad o corporación, a recabar la tutela de su derecho a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona. Como se sabe el proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona no incluye, no incluía, el tema de sindicación y de huelga y evidentemente a partir de este momento queda incluido en esa garantía.

Lo que es más discutible es que no se diga precisamente ante qué jurisdicción porque la referencia a la jurisdicción competente en una ley pues deja en la duda y en el equivoco cuál es la jurisdicción competente y la ley debiera matizar que se trata de la jurisdicción laboral como

es de suponer. El artículo 14 autoriza al sindicato a ser coadyuvante en el proceso incoado por aquel y el artículo 15 establece que si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical declarará el cese inmediato del comportamiento antisindical y remitirá las actuaciones al ministerio fiscal a los efectos de depurar eventuales conductas delictivas. Las disposiciones adicionales, finales, transitoria y derogatoria tienen el máximo interés pero carecemos materialmente de tiempo para analizarlas.

Lo más destacado de ellas es la prórroga a cuatro años del mandato de los actuales representantes sindicales, tema que naturalmente suscitará también polémica porque en cierta medida afecta a la seguridad jurídica.