

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

**Representación y libertad sindical.
Presente y futuro, por Julio Vega López,
María Fernanda Fernández López y
Carlos L. Alfonso Mellado**
Una reseña

La representación sindical es el instrumento garante de los derechos de los trabajadores, es por esto que su uso se encuentra regulado y es también una fuente de debate social y judicial. La obra se enfoca en la cuestión de la representación sindical dentro y fuera de la empresa, e intenta dar respuesta a varios problemas que el sistema jurídico español ha dejado sin solución. El libro está estructurado en tres capítulos que tratan del derecho de participación de los representantes de los trabajadores, de la representación sindical en la pequeña empresa y del crédito horario y su uso. En el libro se encuentra el cuadro judicial de la representación, de los problemas y de las posibles soluciones propuestas por parte de los autores.

El reforzamiento del derecho de participación de los representantes de los trabajadores

El primer capítulo refiere como la representación sindical ha conseguido una mayor importancia en la legislación española. En efecto, fue el desarrollo de la comunidad europea que llevó a obtener un nuevo modelo de empresa, el cual está fundado sobre la transparencia de la información, la competitividad, la flexibilidad en la producción, la responsabilidad social y la del medio ambiente y, respecto al área laboral refiere que se tiene que respetar: la igualdad, la no discriminación, la seguridad y la estabilidad. Se debe destacar que el compartir la información es la característica principal de este modelo de empresa, sin embargo, se evidencia que por parte de las empresas hay una fuerte resistencia a compartir la información con los representantes sindicales. Lo anterior propicia el fenómeno llamado “feudalismo industrial”, no obstante que la constitución española y la ley

ordinaria sean favorables al compartir la información con los representantes. Otro obstáculo para el acceso a la información en la empresa es la Ley Orgánica 15/1999 (sobre la protección de los datos de carácter personal): es el verdadero problema que radica en la mala aplicación de la normativa, utilizada como una justificación para eludir o restringir la obligación de brindar la información a los representantes de los trabajadores. El capítulo hace referencia también a los derechos que funcionan como herramientas para los representantes. En primer lugar al derecho de información que consiste en la transmisión de datos, por parte del empresario, a los trabajadores o a sus representantes, acerca de los aspectos que afectan a la empresa. Después está el derecho de consulta que es la apertura de un diálogo y de un intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la empresa, de un modo que permita a los representantes expresar una opinión sobre las medidas previstas por la empresa en la toma de decisiones. Además encontramos el derecho a la participación de los trabajadores en los órganos de dirección de la empresa. La “congestión” es la manera que permite a los trabajadores para participar en los órganos de gobierno de la empresa, el derecho de participación a través de la presencia institucionalizada de sus representantes en los órganos de control de las sociedades. Por último, el derecho de participación de los trabajadores en la prevención de los riesgos laborales.

Sobre la representación sindical en las pequeñas empresas en el marco de la legislación española

En el segundo capítulo del libro se expone problema de la estructura empresarial en el país, ya que en España la mayoría de las empresas son medianas y pequeñas, lo cual está relacionado con el número de empleados presentes en cada actividad. La ley permite a las empresas tener representación sindical solo si hay más de 6 trabajadores, por lo que éstas empresas no tienen derecho a la representación sindical, pero tampoco la tienen las empresas con 6 o 10 trabajadores. Considerando que en España el 89,05% de las empresas tienen menos de 10 empleados, podemos ver como es difícil contar con una representación sindical justa en el territorio nacional y de esta manera podríamos imaginar el conjunto de trabajadores que no están representados, lo que conlleva a afrontar dos problemas: por un lado se crea una insuficiencia del marco real en que operan los órganos de representación de los trabajadores (no se puede hacer una evaluación efectiva del tamaño de la empresa solo con el número de los trabajadores y relacionar este tamaño a la representación sindical), y, por otro lado existe el problema de los umbrales normativos relacionados al número de los trabajadores que dejan fuera de cobertura representativa la mayoría de

las empresas. Esta falta de representación sindical lleva a la ausencia de tutela legal y colectiva. No obstante existe la posibilidad de auto representarse por parte de los trabajadores, pero, tenemos que considerar la gran diferencia que existe entre el poder contractual entre el empresario y el trabajador. La autora del capítulo nos da algunas posibles soluciones para la falta representatividad.

Formulas externas al sindicato: especial referencia a las secciones sindicales de ámbito territorial (sector). La solución a la falta de representación está en una acción por parte de los sindicatos. Dada la estructura empresarial española debería ser el sindicato el que debe adaptar su estructura a las exigencias de los trabajadores y por eso tener un ámbito territorial con la Sección Sindical de Sector (SSS) que podría ser formada por los trabajadores que se encuentren o no afiliados. La SSS tendría que representar a todos los trabajadores. El convenio número 87 OIT afirma que el sindicato tiene que desarrollarse libremente y formular su programa de acción. Esto significa también que el sindicato debe adaptar su estructura a la garantía y cobertura representativa de todos los trabajadores. Las competencias de las SSS serían las mismas de los sindicatos. A través de ese tipo de estructura se podría garantizar por cada nivel dimensional de empresa, la tutela de los trabajadores con sus representantes.

Formulas externas al sindicato: elecciones sindicales en microempresa

El convenio colectivo reconoce la posibilidad de elegir representantes sindicales como está establecido en el artículo 72 del convenio estatal de centros de asistencia y educación infantil, es decir, elegir un representante entre los trabajadores que tenga un número de competencias y facultades para desarrollar una actividad representativa pero que no sea conectada a los sindicatos.

Formulas internas a los sindicatos: la creación de órganos específicos

Existe la posibilidad de optar por una solución interna para los sindicatos, es decir elegir un cargo electivo cuya competencia sea coordinar y potenciar la acción sindical en las microempresas con una dimensión territorial y sectorial.

Algunas reflexiones sobre el crédito horario

En el tercer capítulo hay un retrato de un instrumento utilizado por los sindicatos para ejercer sus funciones: el crédito horario. En la última parte de la obra el autor empieza a explicar esta facilidad para los representantes. El crédito horario es una herramienta que es concedida a los representantes de los trabajadores y que permite de disponer de un determinado número de horas de permiso retribuidas para el ejercicio de sus funciones representativas. Los trabajadores (representantes) que gozan

del crédito horario tienen derecho por el art. 37.3 ET a ausentarse del trabajo con derecho de remuneración para realizar las funciones de representación, el crédito horario es regulado por el artículo 68 ET y el artículo 10.3 LOLS respectivamente por los representantes unitarios y los delegados sindicales. El crédito representa una tutela por los representantes y por los representados, por eso tiene una doble dimensión: individual y colectiva. En el pasado el número de representantes cambiaba según la dimensión de la empresa en términos de trabajadores presentes, pero no cambiaba el número de horas concedida por cada representante. Hoy cambia el número de representantes y las horas según la medida de la empresa. El tercer capítulo establece las reglas para la utilización del crédito y sobre quién lo controla. En efecto el empleador no puede decidir sobre la utilización de este crédito, y tampoco puede condicionar o impedir su uso de parte de los representantes, por ejemplo forzando a la firma de un permiso para obtener el crédito, pero la normativa condiciona al representante a dar un preaviso al empresario, esto como una mera comunicación de ausencia. El representante no tiene que justificar y detallar sus actividades, ni tiene que comunicar la duración de su ausencia. Pero hemos de decir que existe práctica de anticipar al empresario el número de horas de ausencia por parte del representante para facilitar la organización de las actividades. La comunicación puede hacerse de cualquier forma, pero es preferible que sea por escrito y que realice una genérica especificación de la razón por la que será utilizado el crédito horario. El control del uso del crédito es otorgado a los trabajadores representados y que pueden controlar la efectiva actividad representativa de los representantes porque son los que gozan directamente de la representación. El crédito se puede destinar a diferentes actividades, internas y externas, en diferentes lugares, públicos y privados, y de varias formas. Por esa variedad de utilización es que es difícil controlar su uso. La ley limita el control por parte del empresario, pero el sindicato puede efectuar el control. Hoy día el uso del crédito horario es más fuerte que en el pasado, por ejemplo:

En la grande empresa hay el cargo del representante “liberado” que se crea a través de la acumulación del crédito horario.

La ley deja que los representantes desarrollen las sus funciones de manera más eficaz posible. Hay que partir el utilizo del crédito en horas de actividad sindical y en horas de formación.

El autor al final del capítulo nos indica que hay dos problemas que afectan el sistema de representación y la posibilidad de usar de manera más eficaz el crédito horario: El primero afecta la microempresa: las empresas con menos de 6 trabajadores no tienen representantes y las empresas con

trabajadores entre 6 y 10 son representadas solo en parte. El segundo problema es la descentralización de los procesos productivos, este impide una justa representación porque las grandes empresas se descomponen en empresas pequeña sin posibilidad de representación.

El crédito horario podría ser utilizado a nivel sectorial para cubrir la falta de representación. Un uso racional del crédito horario derivaría del equilibrio entre aspectos colectivos e individuales. Para alcanzar este objetivo hay que desarrollar las siguientes funciones: actividad interna en la empresa (los representantes siguen el contacto con la empresa), Solidaridad en el uso del crédito horario y mayor “profesionalización” de la actividad sindical, es decir, más coordinación y planificación.

El fin de la obra es individuar las faltas que se encuentran en el sistema de representación, formar una lectura consciente sobre los errores que han llevado a esa condición ofreciendo algunas posibles soluciones, que faltan en el sistema, y algunas mejoras, por los instrumentos ya presentes. Todo eso puede realizarse a través de una nueva normativa que pueda aumentar y rendir más flexible el poder sindical, sin olvidarse del control el cual es una variable que da garantía para todo el sistema.

Vincenzo Costantino*

* ADAPT Junior Fellow.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo