

Retos para la representación sindical en la empresa

Por Luis Antonio Fernández Villazón, Profesor TU Derecho del Trabajo, Universidad de Oviedo

IP1 del Proyecto "AUNAS": Alternativas para UNA Acción Sindical eficaz en el nuevo modelo de empresa (Ref.: RTI2018-093458-B-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación

<https://www.unioviedo.es/aunas/>

Sumario

- Adaptación de la representación sindical a las nuevas formas de empleo
- Adaptación a los nuevos modelos de empresa
- Vinculación con representación unitaria:
 - Funciones
 - El Delegado Sindical
 - La negociación colectiva
 - Cálculo de la representatividad
 - Actualización de facilidades de representación sindical
- Reflexiones finales

Representación sindical y nuevas relaciones de empleo

- Art. 28.1 CE: “todos” tienen derecho a sindicarse libremente
- LOLS: concepto “sociológico” o material de trabajador asalariado
- Incluye “verdaderos” autónomos (modelo Bimbo)
- En esa línea se ha movido jurisprudencia:
 - Sentido material no jurídico formal (STC 237/2007)
 - TS 349/2019: socios trabajadores de cooperativas
- Permite extender actuación a posibles figuras intermedias que puedan crearse

Representación sindical y nuevos modelos de empresa

- La representación sindical se encuentra en mejores condiciones que la unitaria para adaptarse a los nuevos modelos de empresa. Sobre todo a partir de 2014 (STS 18 de julio)
- Posibilidad de reunir 250 trabajadores en centro de trabajo, en empresa, o en otra división (art. 10.1 LOLS):
 - Cualquier agrupación de centros por razones objetivas y sin comportar abuso de derecho (STS 541/2016). Cabe así agrupar por provincia o por CA (STS 337/2021)
 - Convivencia Delgados sindicales de centro y de empresa (STS 1099/2020)
- Coloca a representación sindical en mejor posición para abordar “*fissured workplace*” o plataformas

La vinculación con la representación unitaria (Funciones)

- Se ha criticado que las competencias y funciones de representación sindical y unitaria en España son prácticamente las mismas
- Propuestas para distinguir entre competencias de participación y competencias de reivindicación:
 - Problemas delimitativos de ambos conceptos
 - Modelo ya existe en AA.PP. ¿Es exportable?
 - Lo que presenta como un inconveniente puede ser una ventaja en caso de paralización del comité (14-3-2014) o, incluso, por dejación de funciones de aquél (STS 93/2019)

La vinculación con la representación unitaria (Delegados sindicales)

- Para designar un delegado sindical necesitamos presencia en el comité de empresa:
 - “El ámbito donde se mide la audiencia electoral ha de ser el mismo que el tomado en cuenta para determinar el tamaño de la plantilla” (STS 61/2018 y 337/2021)
 - ¿Delegado de empresa?
 - Otras fórmulas: nº afiliados. Problema con derecho a no revelar afiliación sindical (STC 292/1993 y 145/1999). Se ha hecho en mejoras de convenio ante notario y a través de certificado bancario (STJPV 2-11-2010)

La vinculación con la representación unitaria (Negociación colectiva en empresa)

- Secciones sindicales pueden negociar convenio colectivo de empresa si tienen mayoría de comité (art. 87.1 ET):
 - ¿Todos los comités en todos los centros de trabajo?
 - Principio de correspondencia
 - Prioridad aplicativa convenio de empresa

La vinculación con la representación unitaria (Medida de la representatividad)

- Dentro de los dos grandes modelos existentes en el ámbito internacional España optó en 1985 por medir la representación en función de los resultados de las “elecciones sindicales”
- El otro modelo es la implantación o afiliación sindical
- ¿Merece la pena replantearse la elección hecha por la LOLS?

La vinculación con la representación unitaria (Medida de la representatividad)

- Ventajas modelo elecciones sindicales:
 - Fiabilidad
 - Transparencia
 - Larga trayectoria de buen funcionamiento y fuerte aceptación en cultura sindical
- Desventajas:
 - Desincentiva afiliación y participación trabajadores en sindicato
 - No expresa el parecer del totalidad de la fuerza de trabajo
 - Se contagia de problemas de adaptación de representación unitaria a nuevos modelos de empresa

La vinculación con la representación unitaria (Medida de la representatividad)

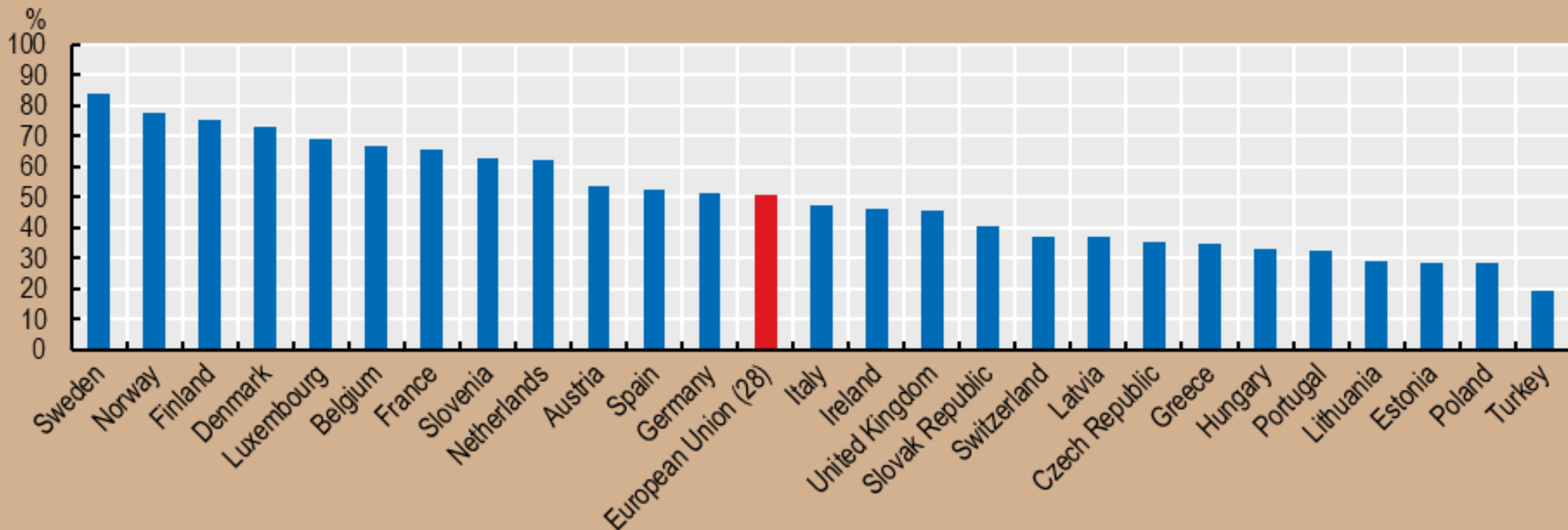
- Ventajas afiliación:
 - Fomenta afiliación y relación de sindicato con sus bases
 - No le afectan los cambios organizativos de las empresas
- Desventajas:
 - Menos fiable y transparente (Necesario control oficial)
 - Poco arraigo en nuestro sistema de relaciones laborales
 - Nuestro sistema legal desincentiva afiliación
 - No expresa el parecer del totalidad de la fuerza de trabajo

La vinculación con la representación unitaria (Medida de la representatividad)

- Control de la afiliación a efectos de representatividad. Reglas del Comité Libertad Sindical OIT:
 - Debe estar a cargo de un órgano independiente e imparcial
 - La exigencia de obtener una lista nominativa de todos los afiliados a una organización plantea riesgos de discriminación sindical
 - No es necesario facilitar una lista con los nombres de los miembros de las organizaciones sindicales, ya que un extracto de las cotizaciones sindicales serviría efectivamente para determinar el número de afiliados
 - Cabe encomendar el recuento a una comisión “sujeta a garantías estrictas”

La vinculación con la representación unitaria

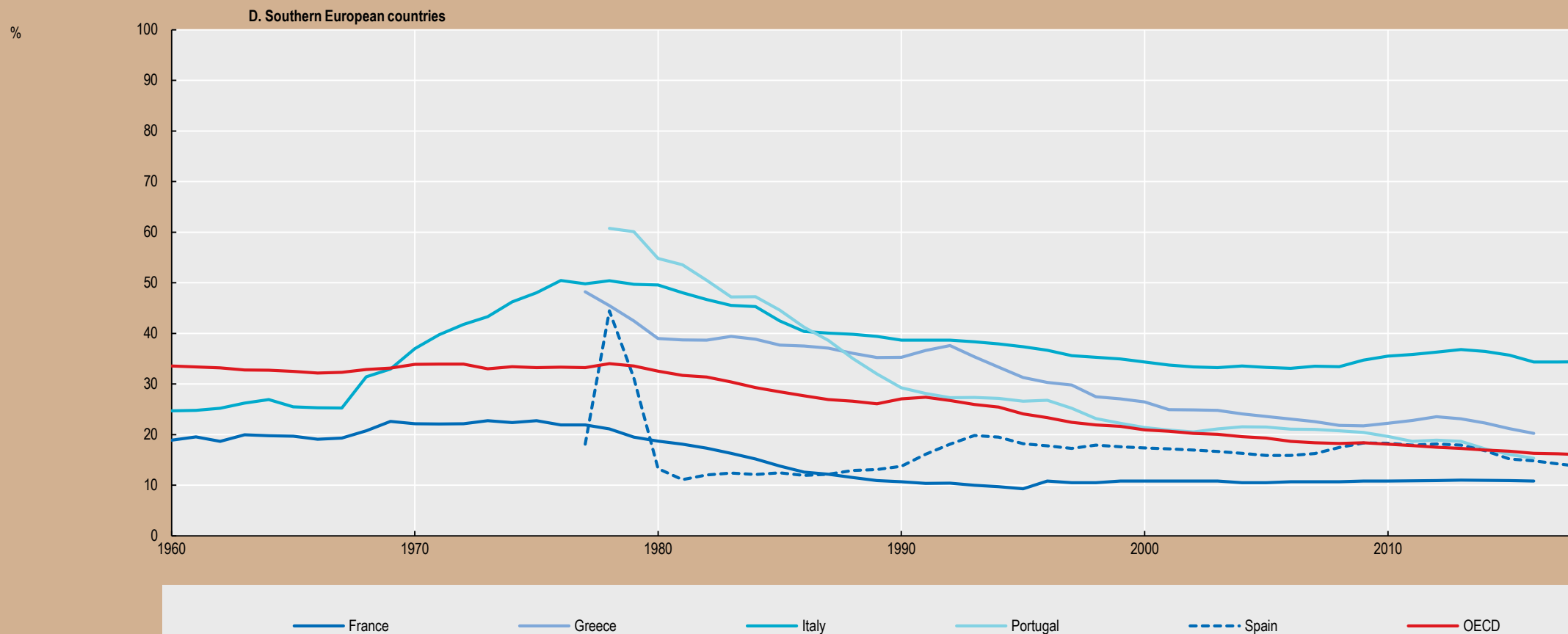
(Share of employees with access to representative voice, 2015)



Source: OECD calculations based on the 6th European Working Conditions Survey 2015 (EWCS 2015).

La vinculación con la representación unitaria

(Trends in unions density)



Actualización de las facilidades

- LOLS sigue hablando de local y tablón de anuncios (art. 82)
- Actualizado por STC 281/2005 “no gravámenes adicionales”
- Art. 19 Ley Trabajo a distancia:
 - Neutro en lo tecnológico
 - Mayor alcance del que parece en una primera lectura
 - Razonable actualización
 - ¿Porqué no se ha incorporado a la normativa general?

Reflexiones finales

- Mayoría de reformas pendientes en representación sindical en la empresa son indirectas (representación unitaria, prioridad aplicativa)
- Tal vez fuera deseable una mayor independencia de representación unitaria que le diera aún más flexibilidad
- Tal vez sea el momento de plantearse una reducción del número de trabajadores necesario para designar delegado sindical ¿modelo planes de igualdad?

Muchas gracias por su atención

Por Luis Antonio Fernández Villazón, Profesor TU Derecho del Trabajo, Universidad de Oviedo

IP1 del Proyecto "AUNAS": Alternativas para UNA Acción Sindical eficaz en el nuevo modelo de empresa (Ref.: RTI2018-093458-B-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación

<https://www.unioviedo.es/aunas/>