

UNIVERSITAT JAUME I
FACULTAT DE CIÈNCIES JURÍDIQUES I ECONÒMIQUES

TREBALL DE FINAL DE GRAU

**LA LLEI ORGÀNICA DE
LLIBERTAT SINDICAL I
LA MAJOR
REPRESENTATIVITAT.
UNA MIRADA CRÍTICA.**

Autor: David Vicente Talamantes

Tutor: Santiago García Campá

Titulació: Relacions Laborals i Recursos Humans

Curs 2017-2018

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. LLEI ORGÀNICA 11/1985, DE 2 D'AGOST, DE LLIBERTAT SINDICAL. PASSEIG HISTÒRIC	5
3. LA REPRESENTATIVITAT SINDICAL.....	7
3.1. OBJECTIU «DESATOMITZADOR».....	8
3.2. CONCEPTE DE «SINDICAT MÉS REPRESENTATIU»	9
3.2.1. CRITERI D' «IRRADIACIÓ»	11
3.2.2. CONCESSIONS ATORGADES ALS SINDICATS MÉS REPRESENTATIUS	12
4. L'ACCIÓ SINDICAL DELS SINDICATS MÉS REPRESENTATIUS.....	14
4.1. EL QUE HAN SIGUT I EL QUE HAN ESDEVINGUT. DEL SINDICALISME DE BASE AL «SINDICALISME DE DESPATX»	15
5. QUÈ PASSA AMB ELS SINDICATS NO REPRESENTATIUS O MINORITARIS ?	18
5.1. SINDICATS NO REPRESENTATIUS A NIVELL ESTATAL	19
5.2. SINDICATS NO REPRESENTATIUS A NIVELL AUTONÒMIC	21
5.3. ALGUNES EXPERIÈNCIES D'ACCIÓ.....	23
6. ÉS QUE, PER VENTURA, LA LOLS S'HA QUEDAT OBSOLETA EN MATÈRIA DE REPRESENTATIVITAT SINDICAL?	27
7. CONCLUSIONS I VALORACIONS PERSONALS	30
8. BIBLIOGRAFIA.....	37
9. WEBGRAFIA	38

«Non sono ossessionata dal potere, sono ossessionata dalla libertà. Odio il potere perché amo la libertà. Il potere limita sempre la libertà, e finisce spesso con l'assassinare la libertà. E così, quando scrivo del potere, scrivo della libertà. La ricerca della libertà, la lotta per la libertà, la giustizia della libertà, il sogno della libertà; la libertà in tutti i suoi aspetti.»

ORIANA FALLACI

1. INTRODUCCIÓ

La presentació d'un treball d'elaboració personal sempre esdevé una mica feixuga atesa la visió personal i subjectiva de la persona que l'ha escrit. Deixant de banda conflictes personals o formalitzacions literàries, el present treball pretén estudiar -en la mesura de temps i coneixements que ha sigut possible- la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical, concretament el vessant dedicat a la representativitat sindical. En un món en què la reglamentació i l'assumpció de l'ordre establert -per conformitat o per pura peresa mental- ens sentim obligats, empesos per un esperit que crida dins els nostres caps, a assolir dins nostre un processador, un filtre, de tot allò que se'ns puga mostrar com l'establert. El desinterès i la manca d'iniciativa lligats amb una falta important -i perillosa- d'empatia lliga els individus que conformen les societats a empassar-se allò establert i no pensar més enllà o, si més no, si els convé fer-ho. La mancança d'un pensament crític, producte de la colonització de les ments per part del consumisme de masses i la publicitat sistemàtica en pro del sistema com únic front viable esdevé docilitat i obediència. Nosaltres, emperò, tenim una altra perspectiva del món que ens envolta i per això ens hem vist obligats a mostrar-ho en aquest treball. 'La Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la major representativitat. Una mirada crítica' és, per una banda, un intent d'anàlisi de la norma i en concret del Títol III de la mateixa, que fa referència a la representativitat sindical. Des de les classes de Dret Sindical a segon de carrera, el propòsit de la major representativitat i l'objectiu «*desatomitzador*» sempre ha estat una incògnita i, si més no, un maldecap que amb aquest treball hem tingut l'oportunitat de profunditzar i d'oferir-hi les nostres pinzellades al respecte. No es tracta, ni molt menys, d'un treball pretensions quant al seu contingut. En canvi, sí que pretén oferir un punt de vista divers al que ofereix molta bibliografia o professionals del dret, al cap i a la fi la llibertat d'opinió, segons es mire, és legítima i respectable, pel moment. Oferirem, per tant, una mirada crítica -sempre en la mesura de les nostres possibilitats- vers el món legislatiu que regula la llibertat sindical puntualitzant sobretot en l'àmbit de la representativitat sindical i, més concretament, en les majories representatives. Per altra banda també ens introduïrem al món de les minories representatives i extraurem tot un món nou fora del convencionalisme regnant.

Es tracta, per tant, d'un treball que dista molt d'albirar i conquerir tots els petits trossets jurídics i intel·lectuals al respecte però que, en la seua essència, cerca la complicitat amb el lector per poder-hi compartir les cabòries i arguments i que, malgrat les conclusions -tant nostres com d'alguns autors- tinga tot l'espai i oportunitats per construir-se unes conclusions pròpies per mitjà del contingut que se li ofereix. En última instància, el present treball intenta oferir algunes eines necessàries per ajudar a

mantindre l'esperit crític que, malauradament, cada cop més manca en el jovent universitari.

Per non andarci di palo in frasca -expressió italiana usada per assenyalar que ens estem anant per les branques- i ja en matèria de contingut, caldria esmenar quina és l'organització del treball i llurs parts. En primer lloc, si volem parlar d'alguna cosa, sempre és interessant transmetre al lector la història i/o antecedents del nucli temàtic en qüestió, per això el punt 2 del treball es configura d'un passeig històric sobre la Llei Orgànica de Llibertat Sindical o, com s'anomena col·loquialment, *LOLS*. En aquest punt tractarem el per què de la creació de la norma i les garanties jurídiques així com els antecedents sindicals en una democràcia naixent i un petit esbós de l'organització sindical en l'època franquista. Al tercer punt del treball ja entrem en matèria nuclear, és a dir, aquest punt ja tracta el tema al voltant del qual gira tota aquesta estructura textual: la representativitat sindical. En aquest punt veurem com està organitzat el sistema de representació sindical estatal a banda de profunditzar, mitjançant certs subpunts, sobre el concepte de «desatomització sindical» i llur objectiu així com la qüestió central que ens treu la son: la major representativitat. Dins del punt 3 i del subapartat 3.2, que tracta dels sindicats més representatius, podrem veure quin procés s'utilitza per emmarcar una organització sindical com a més representativa així com altres formes de passar a ésser-ho, mitjançant la confederació o federació a través del procés d'«irradiació» i, no menys important, les concessions que reben les organitzacions que ostenten la titularitat de «més representatives».

Al punt següent podem trobar una composició sobre els sindicats més representatius a l'Estat i llur acció, des del punt de vista crític que ens pot aportar la jurisprudència i les situacions empíriques. Per fer més interessant la redacció i ampliar una mica la nostra mirada decidim introduir el terme «sindicalisme de despatx» fent referència al desenvolupament actual canalitzant el que, si més no, se sent a peu de carrer quan parlem amb personal laboral. Potser la contraargumentació vindria al punt 5 en què estudiem el que seria l'àmbit sindical que no ostenta la majoria representativa, tocant el vessant estatal i autonòmic amb alguns exemples d'organitzacions per a cada vessant. Caldria destacar els exemples que hem elegit per expressar el desenvolupament de l'acció d'aquestes organitzacions minoritàries i, per tant, no privilegiades a ulls de la legislació. L'elecció dels exemples ha estat acuradament pensada perquè han sigut temes socials interessants que han atès que parlar.

És llavors que, al punt 6, trobaríem la tesi de què rau el treball -o almenys un intent de tesi- pel fet d'introduir una pregunta atrevida, *coenta*, però que se'ns ha aparegut al cap en el procés d'assimilació de la bibliografia i la detallada veneració envers la *LOLS*. Insistim, es tracta d'aportar una visió diversa a la bibliografia ordinària i

mantenint el risc i ventura de les carències que poden desprendre's del procés. Com a colofó del treball la conclusió, a banda d'aportar un *riassunto* del treball, ens aporta la visió pròpia que sense pèls a la llengua ens fem sobre el sistema sindical i llur organització, però sempre deixant espai al lector perquè pugui formular-se les seues hipòtesis i conclusions pròpies.

El treball, en definitiva, no cerca una ponderació determinada en un afany profund, ans al contrari, l'objectiu d'aquest treball és l'exposició d'una idea que feia anys rutllava dins el cap de l'autor i que, entre debilitats i alguna que altra desesperació, ha intentat plasmar en aquestes línies. L'esperança del gaudi del lector és el clímax humil de l'autor.

2. LLEI ORGÀNICA 11/1985, DE 2 D'AGOST, DE LLIBERTAT SINDICAL. PASSEIG HISTÒRIC

Per realitzar un treball sobre la col·loquialment nomenada *LOLS*, cal que retrocedim, exactament, 33 anys enrere, a l'any de la seua aprovació, per entendre el per què d'aquesta llei i com van influir a crear-la tant l'escenari econòmic que s'esdevenia com aquella democràcia tan nova de trinca de finals dels anys setanta i la nomenada *transició política*, que agafava la societat una mica desprevinguda¹.

Trobem doncs, passat escassament un any de la mort del dictador, un viratge de l'estructura econòmica en què s'escola la promoció de la gran empresa, fet que insta els agents socials de l'època a assumir la construcció d'un sistema més aviat monopolista. En primer lloc, després de l'escenari que s'esdevenia, es crea la Coordinadora de Organizaciones Sindicales², o COS, l'any 1976 amb la intenció de construir una unitat orgànica d'actuació. Curta durada té la COS, els interessos individuals de les forces que la componien així com llurs desajusts i malentesos entre elles duen a la seua dissolució el març de 1977³.

Però seguidament, en un període d'un mes des de la dissolució de la COS, l'abril de 1977 es dicta la Llei d'Associació Sindical que, en primer lloc, incloïa ja legalment les diverses forces sindicals que existien a l'Estat i promovia un sistema d'eleccions a representants de personal⁴. En realitat una de les tasques principals d'aquesta llei, a banda de promoure les eleccions, era la d'esbrinar quina implantació tenia cada força

¹ Cal que reflexionem sobre el que suposa la transició d'una dictadura consolidada amb 40 anys d'assentament i arrelament en la societat a una democràcia en què la paraula *votar* i *partit polític* eren molt desconegudes per a una gran part d'aquesta. Entenem que aquest pas i aquesta dosi de llibertat agafa una mica desconcertada una societat acostumada a l'autoritarisme pur.

² Creada per CCOO, USO i UGT.

³ OJEDA AVILÉS, A., Derecho sindical. Tecnos, Madrid, 5.^a edició, 1990. p. 96.

⁴ Ens trobem, ja, a principis de l'any 1978.

sindical en funció dels resultats electorals. És ací que comença a introduir-se de manera positiva el sindicalisme plural -no orgànic- a l'Estat espanyol i comencem a trobar sectors en què el nivell d'afiliació augmenta exponencialment: el sector metal·lúrgic, el camp i la construcció⁵.

Amb l'aprovació i ratificació de la Constitució Espanyola, a finals de 1978, s'introdueix un model polític a l'Estat espanyol basat en la democràcia parlamentària i en les llibertats individuals i públiques i, entre d'altres, es promociona la llibertat sindical en el contingut de l'art. 28.1 de la Carta Magna. En aquest article, que s'inclou dins el catàleg de drets fonamentals que presenta la Constitució, es reconeix el dret a la llibertat sindical com un dret en què tothom tinga l'opció de sindicarse lliurement, fent referència a certes excepcions i limitacions⁶. Aquest dret de lliure sindicació va revolucionar el concepte de relacions laborals de l'Estat adquirint, així, les bases d'un nou model basat en els principis i continguts inherents a qualsevol democràcia.

Per altra banda, el dret de lliure sindicació que emana de l'art. 28.1 es troba en interconnexió amb el que esmena l'art. 7 de la mateixa Constitució ja que ací s'atorga a les organitzacions sindicals i associacions empresarials⁷ la contribució a la promoció i defensa dels interessos tant socials com econòmics que els són propis.

Arran la modernització del sistema de relacions industrials de què és partícip la pròpia Constitució en què s'emparen en el rang de drets fonamentals tant la llibertat sindical com la vaga en els articles 28.1 i 28.2, respectivament, es decideix prendre com a model el sistema monopolista de relacions basat en la sindicació d'interessos, la major representativitat i la participació en la gestió de les institucions socioeconòmiques que, lligat amb el model neocorporativista democràtic que es posa en pràctica a partir de principis dels vuitanta als països europeus amb l'objectiu de superar la crisi de l'Estat de Benestar⁸, reduint la intervenció estatal en la regulació social i en el qual se seleccionen determinades organitzacions sindicals majoritàries per tal de trobar interlocutors que representen la majoria del personal laboral⁹.

⁵ OJEDA AVILÉS, A., Derecho sindical. cit. p. 96.

⁶ Forces o instituts armats, cossos sotmesos a disciplina militar i certes peculiaritats del personal funcional públic.

⁷ D'acord amb la Disposició Derogatòria de la LOLS, les associacions empresarials es regulen mitjançant la Llei d'Associació Sindical, de l'1 d'abril de 1977, que hem esmenat anteriorment.

⁸ En el cas de l'Estat espanyol, la dictadura feixista de Franco produeix un buit contextual en relació a la crisi de què es parla i directament s'adopta aquest sistema per imperatiu internacional, en definitiva.

⁹ Considerem que agrupar tota una plantilla de persones en què hi ha dones i homes en el terme "treballadors" no és adequat. És per això que d'ara endavant usarem aquest terme per trencar amb el llenguatge sexista tradicional en què, si més no, s'ha fonamentat –i encara ho fa- l'àmbit legislatiu.

És per això que, per una banda estrictament jurídica, la *LOLS* es crea fent atenció als articles 53 i 81 de la Constitució¹⁰ i per una altra, de caire político-econòmic-social, la intenció d'albirar un model monopolista i neocorporatiu negociat -basat en la representació sindical- insta als poders públics del moment a crear una llei orgànica que tinga com a objectiu la regulació de la llibertat sindical ateses les consideracions contextuals de caire polític, social i econòmic.

L'ambició de garantir al més possible el pluralisme sindical mitjançant la legislació alhora que es desenvolupa un mecanisme legal que acabe amb l'«atomització sindical» amb l'objectiu de democratitzar les relacions laborals en els centres de treball i també fora dels centres són els punts més forts que caracteritzen la *LOLS* i que, al mateix temps, han generat molta controvèrsia i maldecaps jurisdiccionals vers llurs pretensions.

3. LA REPRESENTATIVITAT SINDICAL

L'Estat espanyol es consolida com un sistema institucional de pluralitat sindical en què diverses organitzacions, com a conseqüència de factors ideològics, polítics o organitzatius expressen de mode diferent la funció unitària de tot sindicat pel fet d'ésser-ho en la representació i defensa dels interessos del personal laboral. En els sistemes de pluralitat sindical cada sindicat compareix a l'escenari social proveït d'una determinada presència o implantació que el fa esdevindre singular i diferenciar-se dels altres. És per això que cada sindicat té una representació determinada -atorgada pel procés d'audiència electoral- que, d'acord amb l'ordenament jurídic, es converteix en representativitat quan es prenen en consideració determinats elements quantitatius que es consideren rellevants en la representació de certes organitzacions, fet que ens duu a establir una diferenciació funcional entre les mateixes organitzacions sindicals. Podem dir que la representativitat és la qualitat jurídica rellevant a certs efectes de la representació d'un o diversos sindicats¹¹. És per això que, com hem dit al punt 2, la intenció d'albirar un model monopolístic i neocorporatiu ha de passar, si més no, per una qüestió que a ull nu sembla passar bastant desapercibuda, com seria el cas de la representativitat sindical, ja que sembla, actualment, un producte de sèrie de l'àmbit sindicalista espanyol que contemplem amb una certa rutina, com una passarel·la artificial construïda per sobre d'un riu d'opcions sindicals sobre la qual s'ha de passar i creuar per tal d'assolir certes finalitats sindicals i socials. Atesa la finalitat a la qual arriba el sistema político-econòmic espanyol a la fi dels anys setanta la

¹⁰ En referència als drets i llibertats de la Constitució i llur regulació mitjançant una Llei Orgànica.

¹¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., Derecho sindical. CEF.-, UDIMA, Madrid, 3.ª edició . p. 52.

representativitat sindical esdevé plat únic del dia en el menú de la llibertat sindical, i és per això que a la *LOLS* se li dóna un pes singular i propi en tot el Títol III, «*De la representativitat sindical*», que comprèn els articles 6 i 7.

3.1. OBJECTIU «*DESATOMITZADOR*»

En aquest model neocorporatiu s'assumeixen noves funcions i responsabilitats per part del sindicat i se l'insta a participar en les decisions i en la gestió econòmica en l'empresa i en els òrgans de l'Estat. És ací que, arran les exigències del sistema, es promou la depuració de la pluralitat sindical existent (en termes de funcions i responsabilitats) seleccionant determinades organitzacions sindicals perquè esdevinguin interlocutors representatius dels interessos generals del personal laboral¹². En definitiva, es tracta d'inserir determinats grups socials en els processos d'adopció de decisions públiques i, per fer-ho, es necessita una consolidació unificada i majoritària del sindicalisme que s'interpose al sindicalisme atomitzat i diversificat.

La «desatomització sindical» esdevé, per tant, un objectiu primordial a l'hora de crear la legislació reguladora de la llibertat sindical, que tracta de configurar un sistema sindical que es recolze en pocs pilars forts i que tinga per finalitat la unió del personal laboral en aquests pilars per, així, representar la majoria dels seus interessos i reivindicar-los en l'intercanvi polític fent referència al lema «*la unió fa la força*».

L'objectiu «*desatomitzador*» va estrictament lligat amb la qüestió de la representativitat sindical atesa l'aparició del sistema democràtic en què es reconeixen la figura del sindicat i el dret a la llibertat sindical com dos pilars centrals de la constitució del treball en un Estat de Dret. D'aquest reconeixement es desprèn la subjectivació del treball en l'àmbit polític-sindical que trobem a l'article 7 de la Constitució la interpretació del qual entén que el sindicat té una funció política, també, i harmonitzadora en l'àmbit de les relacions laborals, de les quals s'extreuen els drets de llibertat sindical (art.28.1 CE), de vaga (art. 28.2 CE) i de negociació col·lectiva (art. 37.1 CE) que li atribueixen l'obligació de participar en els interessos de tot el personal laboral i definir polítiques públiques¹³ que donen lloc al concepte de «major representativitat»¹⁴.

Malgrat el pluralisme sindical atorgat pel dret a la llibertat sindical, s'hi imposen per sobre les «obligacions» atorgades als sindicats mitjançant l'art. 7 de la Constitució que els transformen en un pilar fonamental en les relacions de treball d'un Estat democràtic per la qual cosa s'esdevé un escenari en què no tots els sindicats tenen cabuda com

¹² MONEREO PÉREZ, J.L; MOLINA NAVARRETE, C; MORENO VIDA, M.N., Manual de derecho sindical. Comares, Granada, 2017. pp. 31-32.

¹³ Articles : 7-28-37-103.1 Constitució Espanyola 1978.

¹⁴ LÓPEZ INSUA,BELÉN DEL MAR., «La figura del sindicato más representativo y la crisis de representatividad sindical», Universidad de Granada.

subjectes sociopolítics, l'«atomització sindical» s'entén com un escenari difús i translúcid mitjançant el qual no es podrien assolir els objectius harmonitzadors ni certes funcions politico-institucionals perquè sols la unitat assumiria la veu reivindicativa de la classe treballadora i no pas la separació en petites organitzacions sindicals que no vetllarien pels interessos comuns, sinó exclusivament pels particulars.

3.2. CONCEPTE DE «SINDICAT MÉS REPRESENTATIU»

Podem trobar en la *LOLS* el concepte de major representativitat, expressat explícitament en els articles 6 i 7¹⁵ del text jurídic amb els requisits i prerrogatives que s'hi demanen especificant dos camps d'aplicació: l'Estat i les Comunitats Autònomes així com un de tercer: els merament representatius¹⁶. Del mateix article 6, a l'apartat 3, es desprèn un llistat de funcions realitzables per aquelles organitzacions que, d'acord amb l'apartat 2 (nivell estatal) i l'article 7 (nivell autonòmic) ostenten la consideració de sindicats més representatius sobre les quals profunditzarem més endavant i que, en termes generals, aporten el contingut necessari per configurar una o unes organitzacions capdavanteres en les actuacions sociopolítiques a l'Estat.

La major representativitat atorga al sindicat -o sindicats- que l'haja obtinguda una mena d'institucionalització de l'entitat¹⁷ atesa llur condició de mediadors socials de les polítiques públiques tant socials com econòmiques. Es tracta d'assolir un sindicalisme de representació d'interessos que s'antepose a l'acció sindical directa que es coneixia fins al moment que, en exercici de la condició que li és donada (en procés electoral) pugua recolzar i intervindre en la solució de conflictes amb l'objectiu d'assolir una mena de control i estabilització del conflicte per tal que no derive en formes destructives.

En el concepte de major representativitat es basa l'objectiu «*desatomitzador*» de què parlem al punt 3.1, la finalitat del qual seria simplificar al més possible l'escenari de pluralisme i baralles entre propis sindicats -«atomització sindical», en definitiva- per tal d'obtindre un sistema de relacions industrials més racional¹⁸.

Com ja sabem, la *LOLS* dedica el Títol III del text a la representativitat i és en els articles 6.2, 7.1 i 7.2 en què s'indica el llindar de requisits per assolir la major representativitat sindical, per mitjà del mètode d'audiència electoral, en els àmbits estatal i de Comunitat Autònoma, però també s'hi indica el mètode d'«*irradiació*» en

¹⁵ Articles 6-7. Títol III «De la representativitat sindical», Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

¹⁶ Art. 7.2 Títol III «De la representativitat sindical», Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

¹⁷ També hi caben les associacions empresarials, d'acord amb l'establert a la Llei 19/1977, de l'd'abril, reguladora del dret d'Associació Sindical.

¹⁸ Més endavant tractarem la qüestió de discriminació vers els sindicats "minoritaris" que va ser tema de jurisprudència constitucional en la STC 98/1985.

l'apartat b) de l'article 6.2 i apartat b) de l'article 7.1 així com el mètode de «representativitat específica», a l'article 7.2.

- Sindicats més representatius a nivell estatal¹⁹: Es tracta de sindicats que acrediten un nivell d'audiència en l'àmbit estatal del 10% o més del total, entre delegats de personal, membres de comitès d'empresa i òrgans corresponents de les Administracions Públiques (d'ara endavant, AAPP). Això vol dir que en els processos d'audiència electoral als òrgans esmenats, ha d'haver-hi un nombre de representants de la mateixa organització sindical -o organitzacions sindicals- que hagen sigut escollits en el procés que, com a mínim, en una dimensió estatal superen el 10% de totes les persones que han sigut escollides com a representants del personal laboral en els distints àmbits que hem esmenat.
- Sindicats més representatius a nivell de Comunitat Autònoma²⁰: En referència als sindicats que tinguen implantació a nivell d'una Comunitat Autònoma. En aquest cas hauran d'acreditar l'obtenció de, com a mínim, un 15% de representació entre delegats de personal, membres de comitès d'empresa i òrgans corresponents de les Administracions Públiques però se li afegeix un handicap: han de comptar amb un nombre de 1.500 representants, com a mínim i no estar federats ni confederats amb organitzacions estatals²¹. Veiem a simple vista una descompensació en el llindar que s'estableix per aquest àmbit que per a l'àmbit estatal, amb la sola exigència d'un 10% de la representació, però aquest mateix plantejament ja el va tindre el Parlament Basc, juntament amb el Govern Basc i 65 diputats el mateix any de la creació del Projecte de Llei Orgànica de Llibertat Sindical (1985) i trobem plasmada la seua explicació en la STC 98/1985, de 29 de juliol²².

Per altra banda, al costat de la representativitat "genèrica", la *LOLS* reconeix tant a nivell estatal com autonòmic un canal alternatiu mitjançant el qual poder adquirir quasi en la totalitat, les mateixes capacitats atorgades als més representatius "genèrics"²³

¹⁹ Article 6.2.a) Títol III «De la representativitat sindical», Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

²⁰ Article 7.1.b) Títol III «De la representativitat sindical», Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

²¹ Hi aprofundirem en l'apartat 3.2.1 del treball: Procediment d' «irradiació».

²² Entre d'altres coses, els recurrents van impugnar enfront del TC el criteri que determina la major representativitat per a les CCAA perquè el titllaven de discriminatori comparat amb el criteri que s'usava per a referir-se a la representativitat a nivell estatal. L'Advocat de l'Estat ho va justificar basant-se en l'heterogeneïtat dels àmbits, ja que es tracta de distints àmbits de mesura així com distint nombre de subjectes concurrents. Per això es requereix un percentatge més alt i un núm. mínim de representants, per la necessitat de requerir una importància numèrica uniforme.

²³ Vegeu punt 3.3 del treball.

per part de sindicats minoritaris²⁴ o d'àmbit limitat a nivells més petits. Aquesta especial representativitat s'anomena representativitat *específica*²⁵ o *suficient representativitat*²⁶ i atorga a organitzacions sindicals que hagen adquirit una audiència electoral del 10% o més -a nivell estatal o de Comunitat Autònoma- però que no tinguen la consideració de sindicats més representatius, els drets de negociació col·lectiva d'eficàcia general, participació en sistemes extrajudicials de resolució de conflictes, promoció d'eleccions sindicals²⁷ i obtenció de facilitats addicionals²⁸.

3.2.1. CRITERI D' «IRRADIACIÓ»

Es tracta d'un criteri establert a l'apartat b) de l'article 6.2 de la *LOLS* en el qual es fa referència a aquells sindicats que s'hagen confederat, afiliat o federat a una organització d'àmbit estatal que tinga la consideració de més representatiu, d'acord amb el llinar que s'hi estableix en l'article 6.2. a)²⁹ així com aquells sindicats que, d'acord amb l'article 7.1.b), s'hagen afiliat, confederat o federat a alguna organització sindical a nivell de Comunitat Autònoma que tinga la consideració de més representatiu, d'acord amb el llinar que s'estableix a l'apartat a) del mateix article³⁰. Amb aquest criteri, el sindicat que no obté un mínim marcat en els articles esmenats per obtindre la major representativitat i comptar amb el gaudi de les capacitats representatives de què parla l'article 6.3 de la *LOLS*³¹ pot arribar mitjançant els mecanismes de l'afiliació, la confederació o la federació a assolir el nivell de *més representatiu* i, llavors, esdevindre un "afegitó" del sindicat més representatiu al qual s'haja adherit però obtindre un poder sindical que mai obtindria en procés electiu ordinari, per audiència electoral. La «*irradiació*» tracta, doncs, de configurar un altre mètode, junt amb el procés d'audiència electoral, d'assoliment de la major representativitat sindical tant a nivell estatal com a nivell autonòmic³².

Podríem dir que el qualificatiu «*irradiació*» neix a partir de la STC 98/1985 en què els recurrents, abans mencionats, que recorrien aquest apartat perquè consideraven que

²⁴ Aquells sindicats que no han pogut assolir els requisits dels articles 6 i 7 per esdevindre més representatius.

²⁵ OJEDA AVILÉS, A., Derecho sindical. cit. p. 193.

²⁶ MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C; MORENO VIDA, M.N., Manual de derecho sindical. cit. p. 83.

²⁷ Apartats b), c), d), e) i g) de l'article 6.3 Títol III «De la representativitat sindical», Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

²⁸ S'entén també que no se'ls limita la representació institucional i la cessió temporal d'immobles públics, segons la STC 98/1985, ja que no es preveu res al respecte en la llei.

²⁹ Recordem que es tracta d'obtindre com a mínim un 10% de l'audiència electoral a delegats de personal, comitès d'empresa o òrgans AAPP.

³⁰ Recordem que es necessita un 15% mínim d'audiència electoral i un mínim de 1500 representants.

³¹ Vegeu apartat 3.3 del treball.

³² Aquest fet va causar indignació de certs sectors i ho van impugnar, junts amb altres conceptes, en la STC 98/1985, que veurem a continuació.

vulneraria l'article 37.1 de la Constitució³³ i també l'article 28.1³⁴ per atorgar capacitat representativa a organitzacions en àmbits en què el personal laboral no els ha atorgat representativitat real i que desnaturalitzava el principi de representativitat perquè la major representativitat requereix la real representativitat en l'àmbit en què se li reconega i en aquest cas, és quan seria procedent seleccionar determinades organitzacions i conferir-los la condició de major representativitat. La part recurrent també afegia que es faltava al respecte al principi de representativitat i que això suposava que la selecció dels sindicats més representatius podia quedar sota criteris arbitraris i discriminatoris, perquè es concedien certes funcions a sindicats que no havien assolit els llindars establerts³⁵.

El criteri d'«irradiació» es coneix en tots els ordenaments que promouen el principi de representativitat i va acord amb la doctrina de l'OIT³⁶ per la qual cosa, segons raona el TC en la STC 98/1985, no planteja cap tipus de problema constitucional perquè no es troben diferències de tracte entre organitzacions sindicals i, per tant, la impugnació d'aquest criteri no té validesa ni rellevància constitucional. Caldria introduir, com apunt importantíssim, que el TC instava en la sentència a preguntar-se per què el legislador³⁷ actua així, ja que és la figura del legislador qui crea i potencia la major representativitat i no pas els tribunals, que són òrgans de control de la legalitat d'aquelles normes creades pel legislador, per la qual cosa el TC, si no es tracta d'un cas de vulneració de la igualtat de tracte, no pot fer-hi res, caldria saltar a l'escenari polític i discutir-ho en àmbits extrajudicials: polítics.

És llavors que el procés d'«irradiació» va tindre molta controvèrsia i va generar moltes reticències a l'hora d'acceptar el Projecte de Llei l'any 1985 i encara als nostres dies segueix generant distorsions entre el món sindical minoritari i el sindicalisme de base.

3.2.2. CONCESSIONS ATORGADES ALS SINDICATS MÉS REPRESENTATIUS

El text jurídic de la *LOLS* indica en l'article 6.1 les conseqüències que es deriven de la major representativitat: una singular posició jurídica a efectes de participació institucional i d'acció sindical. Es tracta, doncs, d'una posició de preferència en el sistema de relacions industrials en què, d'acord amb l'apartat 3 del mateix article, se'ls concep el gaudi d'una capacitat representativa a tots els nivells territorials i funcionals i que es compon d'un catàleg de facultats que es preveuen als diferents apartats de l'article 6.3 del text jurídic:

³³ Referit al dret a la negociació col·lectiva laboral i la força dels convenis.

³⁴ De llibertat sindical.

³⁵ STC 98/1985, de 29 de juliol de 1985.

³⁶ Organització Internacional del Treball.

³⁷ Introduïrem la figura d'«el legislador» per fer referència al poder polític.

- Representació institucional enfront de les AAPP o altres entitats estatals o de CCAA. La titularitat de *sindicat més representatiu* tant a nivell estatal com a nivell de Comunitat Autònoma atorga el dret de participació en la gestió d'institucions públiques on la legislació vigent ho estableix. Es tracta de participar en les activitats dels organismes públics, com la Seguretat Social, la funció dels quals siga garantir la qualitat de vida o el benestar general³⁸.
- Dret a desenvolupar un procés de negociació col·lectiva que gaudisca d'eficàcia general, d'acord amb l'article 87.2 de l'Estatut dels Treballadors³⁹.
- La participació en qualitat d'interlocutors en la determinació de les condicions de treball en les AAPP. És a dir, en la determinació de les condicions de treball del personal funcional desenvolupant, per al cas, certs procediments de consulta i negociació⁴⁰.
- Participar en sistemes no jurisdiccionals (extrajudicials) de solució de conflictes de treball. En l'anomenat conflicte col·lectiu, al costat d'altres subjectes col·lectius⁴¹.
- La promoció d'eleccions per a delegats de personal i comitès d'empresa així com dels òrgans corresponents a les AAPP. Els sindicats més representatius a nivell estatal i de Comunitat Autònoma, així com els *suficientment representatius*⁴² poden promoure eleccions a representació unitària del personal laboral en les empreses i AAPP⁴³.
- Obtindre cessions temporals de l'ús d'immobles públics⁴⁴. Com que aquesta concessió té una gran importància per a l'acció sindical, finalment no se'ls atribueix en exclusiva als sindicats més representatius, segons raona el TC en la STC 164/1993⁴⁵. Tot i així representa una opció de política legislativa que cerca promocionar el fet sindical i incrementar la força dels sindicats existents,

³⁸ Remetent-nos, així, al disposat a l'article 129.1 de la Constitució Espanyola.

³⁹ En aquest apartat es fa referència a la legitimació per negociar convenis sectorials, atorgada als sindicats més representatius a nivell estatal, als més representatius a nivell autonòmic i als sindicats amb representació específica o suficientment representatius.

⁴⁰ Podem remetre'ns altra volta a l'article 129.1 de la Constitució Espanyola.

⁴¹ Potser ací es troba tancat el procés als sindicats minoritaris o "blindat" mitjançant la norma als sindicats majoritaris, segons OJEDA AVILÉS, A., *Derecho sindical*. cit. p. 199.

⁴² Article 67 Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

⁴³ Com a petit apunt, a partir de la STC 36/2004, aquest dret dels sindicats més representatius també abasta les microempreses, com aquelles de més de 6 i menys de 10 persones en la plantilla.

⁴⁴ Vegeu la Llei 5/1986, de 8 de gener, de Cessió de béns del patrimoni sindical acumulat.

⁴⁵ MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M.N., *Manual de derecho sindical*. cit. p. 85.

per la qual cosa es produiran, igualment, efectes negatius per als sindicats menys beneficiats sense que això comporte una lesió de la llibertat sindical⁴⁶.

- Qualsevol altra funció representativa que s'establisca per llei⁴⁷.

A banda de les concessions que per llei s'atorguen als sindicats més representatius també se'ls reconeixen certes quantitats econòmiques que són transferides directament per l'Estat. Es tractaria de subvencions públiques concedides via Pressupostos així com exempcions i bonificacions fiscals que puguen establir-se legalment⁴⁸. A aquesta política de subvencions directes vers els sindicats més representatius cal que sumem la política de formació professional, que s'atorga a aquests sindicats per dur a terme cursos de formació ocupacional en els quals podem trobar constituït un autèntic monopoli sindical i empresarial en l'àmbit dels serveis formatius ocupacionals⁴⁹.

4. L'ACCIÓ SINDICAL DELS SINDICATS MÉS REPRESENTATIUS

Els sindicats més representatius a nivell de l'Estat espanyol són CCOO i UGT. D'acord amb els criteris d'audiència electoral, CCOO és capdavantera amb un 37.5% de la representativitat, el que equival a 113.721 representants sindicals; UGT, en canvi, es troba lleugerament per sota amb un 35.4% de representativitat, l'equivalent a 107.459 representants sindicals. Podem comprovar com superen els llindars que s'estableixen en l'article 6 arribant a assolir el 72.9% (conjuntament) de representants elegits arreu de l'Estat. Es tracta, per tant, d'un model sindical estatal basat en un sistema bisindical, ja que el tercer sindicat més fort a l'Estat és Unió Sindical Obrera (USO), assolint un 3.6% de la representativitat⁵⁰, que dista del llindar mínim establert en la norma (10%)⁵¹.

Per altra banda, quant a les CCAA, són sindicats més representatius CCOO i UGT en totes excepte a Euskadi, on ELA-STV⁵² està al capdavant amb un 39.6% de la representativitat i 7.686 representants sindicals, la qual cosa supera significativament

⁴⁶Vegeu STC 183/1992.

⁴⁷ Recordem que deuria tindre rang de llei orgànica, per regular matèries sobre llibertat sindical i cenyir-se a les facultats d'actuació representativa. OJEDA AVILÉS, A., Derecho sindical. cit. p. 200.

⁴⁸ Tornem a la LOLS, article 5.4 Títol II «Del règim jurídic sindical», Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

⁴⁹ Podem començar a albirar certs comportaments que, si no fóra pel control del Comitè de Llibertat Sindical i el TC, desviarien aquesta mesura que intenta promoure el fet sindical a posicions vulneradores de l'autonomia sindical i la igualtat de tracte. Nogensmenys, intentarem analitzar-lo, en la mesura que siga possible, a l'apartat 5 del treball.

⁵⁰ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., Derecho Sindical. CEF.-, UDIMA, 3.ª edició, 2016, p. 57.

⁵¹ Recordem també que el criteri d'«irradiació» els atorga una ramificació i extensió de la representativitat.

⁵² Eusko Langileen Alkartasuna-Solidaridad de los Trabajadores Vascos.

La Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la major representativitat. Una mirada crítica.

els criteris establerts en l'article 7 de la *LOLS*; i *LAB*⁵³, amb un 19% de representativitat i 3.395 representants, la qual cosa vol dir que també supera el llindar normatiu. També a Galícia trobem una força més representativa que no combrega amb UGT ni CCOO: la *CIG*⁵⁴ amb un 26.7% de representativitat i 4.933 representants⁵⁵. Euskadi i Galícia, per tant, són les dues CCAA on els sindicats majoritaris no són ni UGT ni CCOO.

Al País Valencià, la major representativitat també l'ostenten CCOO i UGT. Per un costat CCOO (Confederació Sindical de CCOO del País Valencià) compta amb 10.359 delegats, el que suposa un 37.54% de representació. Per altre costat UGTPV (UGT del País Valencià) compta amb 9.877 delegats, que suposa un 35.79% de representació⁵⁶.

4.1. EL QUE HAN SIGUT I EL QUE HAN ESDEVINGUT. DEL SINDICALISME DE BASE AL «SINDICALISME DE DESPATX»

El paper polític-institucional que s'assumeix quan s'assoleix la condició de sindicat més representatiu atorga, a banda de beneficis representatius i d'influència, certs riscos i dificultats, un dels quals, sens dubte, és el perill de desconexió amb les bases. El sindicat pot caure en el risc de desconnectar-se de la base, la qual pot pensar que aquesta organització vetlla més pels propis interessos corporatius i burocràtics que no pas pels interessos de les persones afiliades i, en definitiva, pel personal laboral d'un país. La burocratització i l'ampliació del camp d'acció a un àmbit supraempresarial⁵⁷ pot conduir a una crisi identitària que, lligat amb el problema de la desconexió amb les bases pot portar a un gran allunyament de la lluita social i dels moviments socials que es troben en auge⁵⁸. El sindicalisme de model majoritari té un gran punt feble quant a tasca sindical pròpiament dita, és a dir, el sindicat gaudeix de certes concessions (avantatges) que li proporciona la normativa -sempre que assolisca uns mínims- sense tindre cap necessitat d'afiliació -recordem el procés d'audiència electoral i irradiació, en què influeix el percentatge de representativitat i no pas d'afiliació- que comporta una sensació de moderació cada vegada més accentuada, potser vinculada a l'obertura del mercat laboral⁵⁹ que no fa més que danyar les branques d'acció dels sindicats ens qüestió.

Sens dubte, un factor no menys important és la cerca de finançament per part de les organitzacions més representatives en què, com que no tenen un sustento gaire gran i

⁵³ Langile Abertzaleen Batzordeak.

⁵⁴ Confederación Intersindical Galega.

⁵⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., *Derecho Sindical*, cit. pp.59-60.

⁵⁶ Segons dades de l'Oficina Pública Autònoma de Registre d'Actes d'Eleccions Sindicals. Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes.

⁵⁷ Fora dels centres de treball.

⁵⁸ En part també per la ineficàcia sindical en matèria reivindicativa fora de les institucions.

⁵⁹ Flexibilització, desregulació, individualització.

fort des de la base -les quotes de les persones afiliades- reprenent allò que hem dit al final del punt 3.2.2. del treball, una part important del finançament ve del propi Estat, la qual cosa comporta una excessiva dependència a aquest que a la llarga pot comportar problemes quant a models d'acció⁶⁰. L'adaptació d'aquestes organitzacions és un fet, veiem com el seu *percorso* sindical no albira escenaris de xoc en què la paraula *revolució* siga el punt de partida, més aviat es veuen certes adaptacions de llurs direccions i seccions a la cadira d'un despatx per tal de dur a terme la representació institucional de què són mereixedors legalment per desenvolupar una negociació col·lectiva que entre dins els paràmetres de la *sanitat social*⁶¹ i que, si més no, s'adeqüe als nous temps i noves situacions laborals però que, no obstant això, proporcione una estabilitat social l'objectiu de la qual és fugir dels conflictes, com podrien ser les vagues.

Com ja sabem, l'únic instrument del personal laboral per fer front a l'abús de poder o la intransigència empresarial que pot equilibrar la metafòrica balança de poder d'uns i altre és la vaga⁶². A més a més, es tracta d'un instrument molt poderós atorgat també, a banda del personal laboral, als sindicats -a qualsevol, siga majoritari o minoritari⁶³- que, en realitat, són els organismes amb més eficàcia i més poder de convocatòria -afiliats i procés d'anunci de vaga- i, per tant, en les seues mans es troba la queixa, la protesta, la reivindicació dels drets de la classe treballadora enfront de la maquinària neoliberal que a poc a poc s'introdueix en el món laboral, minant a poquet a poquet els avenços en matèria laboral⁶⁴.

UGT es crea l'any 1888 per Pablo Iglesias, fundador del Partit Socialista Obrer Espanyol (PSOE, 1879) arran la consciència d'organització per defensar els drets de la classe treballadora. És una central sindical que té una història molt completa, ja que passa al segle XX assumint un socialisme marxista en concordança amb el seu apoliticisme estatutari, la qual cosa l'empeny a connectar-se amb el PSOE que, si més no, era el seu braç institucional. Es tracta d'un sindicat que ha viscut dues entrades de segle, així com dues dictadures: la de Miguel Primo de Rivera en la dècada dels anys vint i la de Francisco Franco a partir de la meitat del segle XX, en la qual es va configurar en la clandestinitat o a l'exili a França. Per altra banda també ha viscut els

⁶⁰ MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C; MORENO VIDA, M.N., Manual de derecho sindical. cit. p. 55.

⁶¹ Referint-nos a una societat sana, a una negociació sana. D'acord amb allò *políticament correcte*.

⁶² Vegeu Reial Decret Llei 17/1977, de 4 de març, sobre Relacions de Treball. En el qual es regula el dret de vaga, vinculat a l'article 28.2 de la Constitució Espanyola, un dret fonamental de la classe treballadora.

⁶³ Vegeu l'article 3.3 del Reial Decret Llei 17/1977, de 4 de març, sobre Relacions de Treball

⁶⁴ Recordem les reformes laborals 2010 i 2012.

anys de la II República i tota la lluita obrera més forta del passat segle, arribant a més d'un milió d'afiliats així com la Guerra Civil i les columnes de lluita contra el feixisme⁶⁵. Per altra banda, CCOO, l'altra central sindical majoritària, neix durant la dècada dels anys cinquanta en plena dictadura feixista quan, en els processos d'eleccions sindicals que organitzaven els òrgans del sindicat vertical, s'intenten articular candidatures alternatives de persones provinents de sectors polititzats (comunistes la majoria) i clandestins que s'atreveixen a representar els i les companyes. Es tracta de comissions de treballadors i treballadores alternatives i agrupades que tenen un punt de partida, l'any 1957 a la mina La Camocha, a Gijón (Astúries) on s'organitza la primera Comissió Obrera⁶⁶.

Les concessions atorgades per la *LOLS*⁶⁷ tenen l'objectiu de canalitzar les reivindicacions mitjançant processos parlamentaris i de diàleg, amb l'objectiu d'allunyar-se del conflicte. Podem trobar-nos enfront d'una filosofia de sindicalisme burocràtic les direccions del qual són protagonistes. Els pactes socials del tripartit⁶⁸ formen un panorama parlamentari en què les reivindicacions contínues i fortes pròpies de la primera meitat del segle XX són substituïdes per la concertació social, acords assolits pel tripartit que adquireixen un caràcter polític-pragmàtic⁶⁹.

En el pacte social no trobem impedida la influència dels poders públics en la pràctica i estratègia sindical, llavors pot caure en una situació d'inacció si no té ben estructurades les opcions i propostes socials i polítiques en què puga veure's absorbit per l'acció política de l'Estat⁷⁰.

Les modificacions i perills -crisis- de què hem parlat al principi d'aquest apartat poden posar en perill l'acció sindical d'aquests sindicats i posicionar-la en segon pla, debilitant la pròpia organització sindical, desvirtuant-hi llur paper, inclús descoratjant la classe treballadora individualitzant els problemes socials.

Anomenem «*sindicalisme de despatx*» aquell tipus de sindicalisme que es preocupa més per la posició que ocupe en les institucions o processos consultius que no pas per les bases, per les persones afiliades o, en definitiva, per la classe treballadora independentment llur afiliació sindical. El poder d'actuació dels sindicats més representatius en el marc de la negociació col·lectiva, entre d'altres, així com les

⁶⁵ Unión General de Trabajadores. Un breve resumen de nuestra historia. Ací l'enllaç: <http://portal.ugt.org/ugtpordentro/historia.htm>

⁶⁶ Extret de la pàgina web de CCOO: http://www2.ccoo.es/cscceo/Conoce_CCOO:Breve_historia

⁶⁷ Vegeu punt 3.2.2. del treball.

⁶⁸ Govern, empresa i sindicat.

⁶⁹ LÓPEZ INSUA, BELÉN DEL MAR., «La figura del sindicato más representativo y la crisis de representatividad sindical», cit.

⁷⁰ LÓPEZ INSUA, BELÉN DEL MAR., «La figura del sindicato más representativo y la crisis de representatividad sindical», cit

subvencions atorgades pels Pressupostos Generals de l'Estat són, si més no, armes de doble fulla que ofereixen al seu beneficiari un petit i molt fi llinyar entre la individualització i la col·lectivitat. El passeig històric amb el qual comencem aquest punt del treball -molt acotat i simplificat- d'ambdós sindicats majoritaris, ens ajuda a entendre les lluites, reivindicacions, les repressions i els nivells de perillositat i terror en què es produïen llurs accions en el context històric d'abans de la *transició política*.

Les reformes laborals i les modificacions en termes de seguretat social, així com la consolidació de la precarietat laboral deixen entreveure les taules de negociació dels agents socials plenes i els carrers buits.

5. QUÈ PASSA AMB ELS SINDICATS NO REPRESENTATIUS O MINORITARIS?

Com hem dit en els punts anteriors, el panorama sindical espanyol obre, en última instància, una petita escletxa per la qual sols passa un nombre molt reduït de sindicats -dos a nivell estatal i autonòmic a banda d'alguna excepció autonòmica- que poden ostentar un poder sindical tal com per a fer front a les irregularitats governamentals o empresarials en matèria social, sobretot en matèria laboral. No obstant això, no hem d'oblidar que el principi de llibertat sindical aposta per la pluralitat sindical⁷¹, la qual cosa vol dir que no podem prohibir o, més discretament, amagar les altres organitzacions sindicals que poden existir, ja que seria una barbàrie perquè ens trobaríem en un sistema de sindicalisme orgànic semblant al que es va adoptar durant la dictadura feixista de Franco mitjançant la Llei d'Unitat Sindical de 1940⁷². L'objectiu «*desatomitzador*» de què hem parlat en el punt 3.1 del treball dona peu a un sistema bisindical en el qual s'hi agrupen les masses proletàries per tal que, per tant, s'albire una defensa més efectiva de llurs drets per la unitat que els fa més forts, però aquest objectiu té l'obligació de lligar-se i relacionar-se estrictament en un sistema democràtic a la situació de pluralitat sindical. Per això trobem un ventall intens de sindicats que no arriben a assolir ni de lluny el llinyar que es demana en la *LOLS* per esdevindre sindicats més representatius però tot i així segueixen essent organitzacions sindicals amb plenes capacitats de representació, d'afiliació i, sobretot, d'acció sindical. Poden ser sindicats de sectors determinats que no assoleixen la *suficient representativitat* o no es confederen, s'afilien o es federen mitjançant el mètode d'«irradiació» amb els sindicats que sí ostenten el títol de major representativitat però que, al mateix temps, malgrat no gaudir de les concessions i les representacions institucionals de què són protagonistes els sindicats majoritaris, molts d'ells duen a terme un *percorso* sindical

⁷¹ Vegeu l'Exposició de motius de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

⁷² MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C; MORENO VIDA, M.N., Manual de derecho sindical. cit. p. 37.

bastant adequat a la militància⁷³ i llurs problemes, responent en clau de centre de treball o sector o ideologia a l'actuació empresarial. Podem dir, en definitiva, que un sindicat minoritari no té per què respondre a la fragmentació i l'esbravament de la força de què són acusats quan es parla d'«atomització sindical»⁷⁴, per això cal que atenguem a llurs recorreguts en matèria de representació de drets del personal laboral i/o afiliat i, molt important, cal que atenguem a la inclinació ideològica o organitzativa d'una part de la classe treballadora que, si més no, té tot el dret de poder-se organitzar i seguir una trajectòria d'allò més sindical fora de les organitzacions dominants per qüestions d'incompatibilitats vàries.

5.1. SINDICATS NO REPRESENTATIUS A NIVELL ESTATAL

D'acord amb el principi de llibertat sindical atenent a l'article 28.1 de la Constitució i a la *LOLS*, a l'Estat espanyol trobem un ventall bastant extens de formacions, organitzacions, i ens sindicals d'àmbit estatal que no han assolit la capacitat representativa majoritària d'acord amb la norma⁷⁵. A pesar de tota l'amalgama informativa en què els mitjans d'informació parlen de pensions, de convenis, de negociació i de pactes en els quals els agents socials que es nomenen majoritàriament són la CEOE⁷⁶, CEPYME⁷⁷ UGT i CCOO, aquesta secció tracta d'aclarir que el món sindical espanyol és molt més ample i ric i va més enllà dels dos sindicats que normalment estem acostumats a escoltar o a llegir als diaris. Entre d'altres que també ostenten cert nivell de representativitat podem trobar la Unió Sindical Obrera (USO)⁷⁸ que es tracta de la tercera força sindical a nivell estatal, la qual no té assolit el llinard marcat per la *LOLS* de major representativitat i que se'ns presenta com un sindicat lliure, autònom i independent, no vinculat a cap partit polític o govern, així com autofinançat a partir de les quotes de la seua pròpia afiliació a més de definir-se com un sindicat confederal i diferent; moderat d'arrel, fuig tant de l'oficialitat com dels radicalismes⁷⁹. Un altre sindicat de caire estatal és CSI-F (Central Sindical

⁷³ Segons el Diccionari de l'Institut d'Estudis Catalans, *militància* val tant per a partits polítics com per a sindicats si atenem a la segona definició de la paraula quan ho cerquem al seu web: <https://mdlc.iec.cat/results.asp?txtEntrada=milit%E0ncia&operEntrada=0>

⁷⁴ Vegeu STC 98/1985, de 29 de juny, els Fonaments de Dret de la qual rauen, entre d'altres matèries, en el fet de la major representativitat i la justificació del fet sindical per sobre la llibertat sindical i la igualtat de tracte dels sindicats, que es desprèn de l'article 28.1 de la Constitució.

⁷⁵ Vegeu punt 3 del present treball.

⁷⁶ Confederació Espanyola d'Organitzacions Empresarials.

⁷⁷ Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

⁷⁸ Compta amb més d'11.000 representants arreu de l'Estat, fet que equival a un 3.6% sobre el total de representativitat, així com té participació en la negociació de més de 500 convenis. Dades extretes de la pròpia pàgina web del sindicat, de la secció *Conócenos*: <http://www.uso.es/que-es-la-uso/>

⁷⁹ Extret de la pròpia pàgina web del sindicat. *Qué es la USO*: <http://www.uso.es/que-es-la-uso/>

Independent i de Funcionaris)⁸⁰ del qual podem dir que té una gran implantació en el sector de la Funció Pública però també té certa implantació en l'àmbit de l'empresa privada⁸¹. El CSI-F es presenta com un sindicat independent, no supeditat a cap ideologia política ni vinculat a cap organització externa, neutral políticament, professional i democràtic⁸². Un altre sindicat que té implantació estatal i no assoleix el llindar marcat per la normativa, que compta amb un fort component ideològic arrelat, és la Confederació General del Treball (CGT)⁸³ que es defineix com una associació de treballadors i treballadores anarcosindicalista i que, atenent a les premisses anarcosindicalistes, és un sindicat de classe, autònom, autogestionat, federalista, internacionalista i llibertari⁸⁴. No obstant això, en aquesta secció del treball tenim la intenció de centrar-nos en el treball dut a terme per un altre sindicat llibertari de talla històrica com és la Confederació Nacional del Treball (CNT) de la qual no podem parlar de dades representatives, ja que la CNT és un sindicat anarcosindicalista d'aspiració llibertària⁸⁵ en el qual les seccions sindicals que puga tindre adquireixen representació pròpia en les empreses i no es presenten a les eleccions sindicals ni formen part del comitè d'empresa⁸⁶. La CNT, doncs, es presenta com l'únic sindicat a l'Estat espanyol totalment independent de directrius polítiques en el qual qui decideix és l'afiliació, que -segons els seus propis estatuts- renuncia al finançament de l'Estat i la patronal per mantindre la seua independència econòmica i no deixa negociacions en mans d'intermediaris⁸⁷.

⁸⁰ Compta amb 10.161 representants elegits, fet que equival al 3.3% sobre el total de representació. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., Derecho sindical. cit. p. 56.

⁸¹ Segons es desprèn en la seua pàgina web: <https://www.csif.es/>

⁸² Extret de la secció ¿Qué es CSI-F? De la seua pàgina web, l'enllaç de la qual trobem en la referència anterior.

⁸³ Compta amb 4.805 representants elegits, fet que suposa un 1.6% de la representativitat total a nivell estatal. PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., Derecho sindical. cit. p. 56.

⁸⁴ Vegeu article 1. *dels Estatuts i Reglament de Congressos de la Confederació General del Treball*, actualitzats en el XVI Congrés ordinari celebrat a Màlaga. Ací enllaç: <http://cgt.org.es/sites/default/files/IMG/pdf/Estatutos-CGTactualizados.pdf>

⁸⁵ De fet, la CGT neix d'una escissió de diverses posicions *reformistes* dins la pròpia CNT arran el V Congrés de la CNT de 1979 que advoca per la participació en les eleccions sindicals i l'obtenció de delegats de personals acceptant també les subvencions i beneficis que poden derivar-hi i, per termes legals, canvia el 1989 el nom de l'organització al de CGT. Vegeu *1979 - 1989: el proceso escisionista y la CGT*, extret de la pàgina web de CNT-València. Ací l'enllaç: <http://valencia.cnt.es/que-es-la-cnt/historia/1979-1989-el-proceso-escisionista/>

⁸⁶ *Diferencias entre CNT y CGT*. Extret de la pàgina web de CNT-València. Ací l'enllaç: <http://valencia.cnt.es/que-es-la-cnt/diferencias-entre-cnt-y-cgt/>

⁸⁷ Vegeu *Qué es la CNT*, extret de la seua pàgina web. Ací l'enllaç: http://www.cnt.es/que_es_cnt

5.2. SINDICATS NO REPRESENTATIUS A NIVELL AUTONÒMIC

Podem veure que els sindicats minoritaris de certes Comunitats Autònomes que tenen una certa afiliació i tenen un petit escó a les files sindicals tenen un cert component nacionalista. Es tracta de sindicats que es creen a nivell de Comunitat Autònoma perquè els lliga el sentiment nacionalista o identitari que existisca en aquest territori. Al País Valencià⁸⁸, per exemple, podem trobar el sindicat Intersindical Valenciana⁸⁹, que es tracta d'una confluència de diversos sindicats provinents de diversos àmbits com l'ensenyament, les AAPP, la sanitat o el metall. Es defineix com una organització nacional que defensa els interessos del poble valencià i llur dret a l'autodeterminació, defensant la pau universal fundada en la justícia, la igualtat i la solidaritat. Es mostren com una organització amb dinàmiques democràtiques, plurals, autònomes i assembleàries marcant l'acció sindical en la negociació amb mobilització. Es tracta d'una agrupació de sindicats (confederació) que participen en el teixit social valencià atenent a altres aspectes culturals i socials fora de l'àmbit laboral. Pel que fa al seu vessant identitari, advoquen per l'autodeterminació de tots els pobles, superant l'estat de les autonomies amb l'objectiu d'aconseguir el màxim grau d'autogovern. També, i no menys important, lluiten per la normalització de l'ús del valencià⁹⁰. Un dels principals ens que integren l'agrupació és el Sindicat dels Treballadors de l'Ensenyament del País Valencià (STEPV).

Per altra banda, trobem a Hego Euskal Herria (Euskadi i Navarra) el sindicat STEILAS⁹¹, organització de professionals de l'ensenyament de tots els nivells educatius des d'educació infantil fins la universitat. STEILAS reivindica l'Euskal Eskola Publikoa (Escola pública basca) i es posiciona en contra de les privatitzacions del sector de l'ensenyament. La seua arrel és la identitat basca, per això defenen l'escola inclusiva i plural, pública i basca. Es tracta d'un sindicat implicat en el moviment de recuperació i defensa de l'èuscar per normalitzar-lo mitjançant plans flexibles d'immersió lingüística. STEILAS també reivindica el dret a decidir del poble basc defenent la via del diàleg sense condicions prèvies ni exclusions per a resoldre el conflicte identitari. Promouen un model sindical basat en el moviment assembleari, rebutjant el sindicalisme autoritari i burocràtic.

⁸⁸ Vegeu final del punt 4 del present treball per comprovar les dades de sindicats més representatius al País Valencià.

⁸⁹ Amb 579 representants, fet que suposa un 2.098% de la representativitat total. Segons dades de l'Oficina Pública Autònoma de Registre d'Actes d'Eleccions Sindicals. Servei de Relacions Laborals i Gestió de Programes.

⁹⁰ Què és *Intersindical Valenciana*. Extret del seu propi web. Ací l'enllaç: http://intersindical.org/comunes/ds_quisom

⁹¹ Amb 309 representants elegits en l'àmbit de l'ensenyament públic no universitari i universitat de la Comunitat Autònoma Basca. *Elecciones sindicales en la enseñanza pública -no universitaria y EHU-UPV- de la CAPV y Haurreskolak Partzuergo de Gipuzkoa*. STEILAS.

No hem d'oblidar que els sindicats més representatius d'Euskadi són ELA-STV, amb quasi un 40% de representativitat; seguit de LAB, amb el 19%; i CCOO, amb quasi el 19% de representativitat. Tenim, per últim, UGT amb 11% de representativitat⁹². En canvi, a Navarra, el sindicat més representatiu és UGT amb un 25.6% de representativitat⁹³.

Podem veure també a Andalusia⁹⁴ l'activitat d'un sindicat de treballadors i treballadores de la terra com és el SAT⁹⁵ (Sindicato Andaluz de Trabajadores) en el context agrari majoritàriament, tot i que podem trobar-lo en altres sectors com l'universitari (SATUS-PDI). El SAT es presenta com un sindicat alternatiu i de classe, independent, a favor de la democràcia directa i la participació, autònom d'institucions públiques i polítiques. Combina l'acció social i laboral amb l'afavoriment de la sobirania nacional i el dret d'autodeterminació d'Andalusia. Aquesta organització sindical practica un "sindicalisme de moviment social" basat en les característiques dels moviments socials com l'acció directa o la defensa d'interessos que van més enllà de l'àmbit laboral com el medi ambient, la igualtat de gènere o la sobirania alimentària, entre d'altres. El SAT neix de la renovació sindical del SOC (Sindicato de Obreros del Campo) i de l'adhesió d'altres ens entre les quals trobem el sindicat olivater SUAT i el Foro Sindical Andaluz⁹⁶.

Per acabar podem trobar, per exemple a Catalunya⁹⁷, el sindicat I-CSC⁹⁸ (Intersindical-Confederació Sindical de Catalunya) que es tracta d'un sindicat català, independentista i de classe. I-CSC no està lligat a cap sindicat estatal atesa llur condició nacional per la qual cosa defensa, a banda dels interessos de la classe treballadora, el reconeixement dels Països Catalans (Catalunya, País Valencià i Illes Balears) de fet i de dret, reivindicant-los com a marc per decidir les relacions laborals, sense dependre de Madrid. Es defineix com la primera força sindical independentista i es declara laic, independent, democràtic i participatiu. L'organització sindical I-CSC

⁹² FERRERAS, BELÉN. *ELA se mantiene como el sindicato más representativo con el 40% de los delegados*. El Mundo País Vasco. 21/02/2017

⁹³ PASCUAL CORTÉS, RAQUEL. *Quién representa a los trabajadores en cada comunidad autónoma*. CincoDías. 03/05/2018.

⁹⁴ A Andalusia CCOO ostenta el major nivell de representativitat amb un 37.1% de representativitat. Segons PASCUAL CORTÉS, RAQUEL. *Quién representa a los trabajadores en cada comunidad autónoma*. CincoDías. 03/05/2018.

⁹⁵ No hem pogut obtindre cap informació sobre les dades de representativitat del sindicat.

⁹⁶ ROCA MARTÍNEZ, B., «Izquierda radical, sindicalismo y acción colectiva en Andalucía (1976-2012)». Cuadernos de Relaciones Laborales, Universidad de Cádiz, 2013. pp. 458-460.

⁹⁷ A Catalunya CCOO ostenta el nivell major de representativitat, amb un 41.8%. Segons PASCUAL CORTÉS, RAQUEL. *Quién representa a los trabajadores en cada comunidad autónoma*.CincoDías. 03/05/2018.

⁹⁸ No hem pogut obtindre cap informació sobre les dades de representativitat del sindicat.

dóna gran importància a les seccions sindicals per tal que tinguen plena autonomia i decisió en l'àmbit de l'empresa⁹⁹.

Podem veure a les Comunitats Autònomes que tenen un sentiment nacional propi, com hi ha un cert sindicalisme que en llur full de ruta té com a eix central el dret d'autodeterminació del poble al qual pertanyen, cadascun amb els seus propis matisos i les seues pròpies accions. És un nexa que uneix en certa mesura alguns sindicats que no ostenten la major representativitat en l'àmbit de les Comunitats Autònomes i que responen a un altre tipus d'organització, ja que el seu àmbit d'actuació és el territorial de la pròpia Comunitat Autònoma (amb excepcions com Galícia amb la CIG o Euskadi amb LAB i ELA-STV, els quals són majoritaris)¹⁰⁰.

5.3. ALGUNES EXPERIÈNCIES D'ACCIÓ

D'entre els sindicats minoritaris de nivell estatal podem destacar la CNT per ésser, junt amb la CGT i altres organitzacions sindicals alternatives d'implantació residual (Confederació Intersindical, COBAS¹⁰¹ i MATS¹⁰²) un dels sindicats convocants de la vaga general del passat vuit de març. Aquesta vaga ha estat convocada amb un principal element social en qüestió: el feminisme i llur reivindicació¹⁰³. Com ja sabem, una vaga laboral no pot convocar-se per motius de solidaritat o suport, així com si el seu detonant té a veure amb motius polítics, perquè esdevindria il·legal¹⁰⁴. La vaga del 8 de març, en primera instància, tenia l'objectiu de reivindicar una sèrie de millores en el sistema laboral per combatre certes carències que, malauradament, afecten en la major part a les dones. La declaració de vaga va ser comunicada als representants de la CEOE com organització empresarial estatal -recordem que es tracta d'una vaga general- i a l'autoritat laboral competent: enfront del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, tal com s'indica en el procediment de l'article 3.3 del Reial Decret Llei 17/1977, de 4 de març, sobre Relacions de Treball. L'objectiu de la vaga general era exigir a patronals i Govern l'eliminació de la bretxa salarial directament i indirecta proposant una sèrie de sancions a les empreses en les quals existisca aquesta bretxa, així com la definició dels elements determinants del salari i complements salarials com a

⁹⁹ *Qui som...* Extret del propi web del sindicat. Ací l'enllaç: <http://www.intersindical-csc.cat/qui-som-2/>

¹⁰⁰ La selecció d'aquests sindicals el nexa comú dels quals és el dret d'autodeterminació dels pobles té la intenció d'indicar un sindicalisme que, dins les cobertures i limitacions de la legislació, és capaç d'organitzar un moviment reivindicatiu basat en les exigències del personal laboral del poble que representen, coneixent les reivindicacions polítiques i socials del propi territori.

¹⁰¹ Sindicat de Comissions de Base.

¹⁰² Moviment Assembleari de Treballadors/res de la Sanitat.

¹⁰³ Materiales para la Huelga Feminista del 8 de marzo. Blog de Red Jurídica Cooperativa. 01/03/2018. Enllaç ací: <https://red-juridica.com/materiales-huelga-feminista/>

¹⁰⁴ Vegeu apartats a) i b) de l'article 11 del Reial Decret Llei 17/1977, de 4 de març, sobre Relacions de Treball.

contingut mínim; l'eliminació dels obstacles en l'accés a la promoció professional -com el sostre de vidre- establint mesures objectives per l'accés a l'ocupació o prohibir la disponibilitat horària fora de la jornada laboral com a requisit per a la contractació, entre d'altres. La conciliació de la vida laboral i familiar també era una de les reivindicacions basades en la corresponsabilitat com, entre d'altres, l'establiment de permisos de paternitat i maternitat idèntics i intransferibles o el deure de les empreses amb més de 250 persones de plantilla de comptar amb servei de guarderia. Una part de la vaga també es va centrar en l'àmbit del treball del servei de la llar, o domèstic, reivindicant l'eliminació de la discriminació de les persones que treballen en aquest àmbit instant al Govern a ratificar el Conveni 189 de l'Organització Internacional del Treball¹⁰⁵ proposant, també, la derogació de la relació laboral de caràcter especial en la qual es troba inclòs aquest col·lectiu¹⁰⁶ incloent-lo dins la regulació de l'Estatut dels Treballadors com una relació laboral normal¹⁰⁷. A banda de centrar-se en l'àmbit laboral per tal de poder formalitzar la convocatòria de vaga general, aquesta vaga també tenia la intenció d'expandir-se a altres àmbits com el de consum, el de cures o l'estudiantil sortint, així, de l'àmbit en què està configurat el dret de vaga -el laboral- amb l'objectiu de difondre l'acció reivindicativa del feminisme i el dret de les dones a reivindicar que tasques com les cures no són inherents a la dona i que, per tant, els homes tenen el deure d'implicar-se en totes les tasques, ja que es tracta d'una imposició social i no pas de productivitat¹⁰⁸.

Recordem que la capacitat de convocatòria d'una vaga competeix a qualsevol tipus de sindicat, sempre que siga constituït com a tal d'acord amb l'article 4 de la LOLS i, segons raona el TC en la STC de 8 d'abril de 1981:

un sindicato sin derecho al ejercicio de la huelga quedaría, en una sociedad democrática, vaciado prácticamente de contenido, y lo es, en fin, con la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y grupos sociales sean reales y efectivas (art. 9.2 de la Constitución).

Atorgant l'exercici del dret a les organitzacions sindicals amb implantació en l'àmbit laboral al qual puga estendre's la vaga. A banda de la sentència trobem també a la

¹⁰⁵ C189 Conveni sobre les treballadores i els treballadors domèstics, 2011 (núm.189).

¹⁰⁶ Reial Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del Servei de la Llar Familiar.

¹⁰⁷ CNT formaliza la convocatòria de huelga general para el 8 de marzo.(20/02/2018). Article extret del propi web del sindicat CNT. Ací l'enllaç: <http://www.cnt.es/noticias/huelga-8m-cnt-formaliza-la-convocatoria-de-huelga-general-para-el-8-de-marzo> .

¹⁰⁸ CNT: La Huelga Feminista de 24 horas es legal. Article extret del propi web del sindicat CNT. Ací l'enllaç: <http://www.cnt.es/noticias/huelga-8m-cnt-la-huelga-feminista-de-24-horas-es-legal>

pròpia normativa reguladora de la llibertat sindical (*LOLS*) el dret de tots els sindicats a l'exercici del dret a vaga a l'apartat d) de l'article 2.2 del text jurídic, entre d'altres drets¹⁰⁹.

Si cerquem informació sobre la vaga general del 8 de març ens trobem molts articles de premsa en què pot entendre's que la vaga general va ser convocada per CCOO i UGT¹¹⁰, ja que no consta enlloc el nom dels altres sindicats convocants com CNT o CGT, i podem intuir que es tracta d'un aturament de dues hores -per torn- de la jornada laboral del mateix dia¹¹¹. El que podem observar ací són dues modalitats de vaga superposades en un mateix dia, ja que per un costat CNT convoca una vaga general tal com es coneix, amb un cessament de l'activitat laboral de 24 hores, i per altre costat veiem CCOO i UGT que convoquen una vaga general però amb un aturament de 2 hores de l'activitat. Vet ací que trobem dos camins diferents, ja que la primera, atès l'aturament de l'activitat de 24 hores, la podem trobar dins la modalitat de vaga amb cessament del treball, mentre que la segona la podem trobar com una vaga d'«advertència» o «simbòlica»¹¹² dins la modalitat de vaga que no cessa l'activitat laboral, ja que un aturament de dues hores pot donar la possibilitat a la persona que secunda la vaga a sortir del centre de treball però si no ha acabat el seu torn haurà de continuar passades les dues hores. O si, altrament, estem parlant d'una empresa amb torns de matí i vesprada, el seguiment de la vaga no atorga un canvi significatiu en la productivitat. Més aviat ens trobaríem enfront d'una vaga d'advertència (OJEDA AVILÉS;1990) i no de pressió.

D'entre el sindicalisme minoritari a nivell autonòmic podem parlar de les accions dutes a terme en els últims mesos de l'any passat per part d'Intersindical-CSC en què van convocar dues vagues generals a nivell de la Comunitat Autònoma de Catalunya el 3 d'octubre i el 8 de novembre. El 3 d'octubre es va desenvolupar una vaga general a Catalunya o "aturada de país" convocada per Intersindical-CSC, CGT, la Coordinadora Obrera Sindical (COS) i Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC) degudament convocada pel procediment de l'article 3.3 del Reial Decret Llei 17/1977, de 4 de març, sobre Relacions de Treball enfront de l'Autoritat Laboral competent, que a Catalunya és la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball. La

¹⁰⁹ CNT informa sobre el derecho a huelga y su convocatoria legal. Article extret del propi web del sindicat CNT. Ací l'enllaç: <http://www.cnt.es/noticias/huelga-8m-cnt-informa-sobre-el-derecho-huelga-y-su-convocatoria-legal>

¹¹⁰ CCOO y UGT animan a participar en la "histórica" huelga feminista del 8-M con paros de dos horas en mañana y tarde. EUROPA PRESS. Madrid, 23/02/2018. O també: CCOO y UGT convocan paros laborales para la 'huelga feminista' del 8 de marzo. El Periódico. Madrid, 19/02/2018. Entre d'altres articles de premsa.

¹¹¹ CCOO y UGT registran la convocatoria de huelga general para el 8 de marzo. Secretaría de Comunicación. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 19/02/2018.

¹¹² OJEDA AVILÉS, A., Derecho sindical. cit. pp. 414-419.

vaga es convocava per motius laborals però el seu objectiu era reivindicar la *lluita contra la repressió i per les llibertats*, arran dels fets produïts l'1 d'octubre amb les càrregues de la Policia Nacional i la Guàrdia Civil durant la jornada de Referèndum d'Independència¹¹³ i va consistir en l'aturament de l'activitat laboral durant tota la jornada del 3 d'octubre¹¹⁴. Segons Intersindical-CSC, la convocatòria de la vaga era un deure respecte les classes populars i un deure respecte el país (Catalunya) en defensa del referèndum d'autodeterminació i contra l'onada repressiva que va posar en marxa l'Estat. La seua valoració vers tota la jornada de vaga va ser molt positiva per esdevindre un acte massiu «evidenciant la indissolubilitat de les reivindicacions obreres, nacionals i democràtiques»¹¹⁵.

Per altra banda, la mateixa Intersindical-CSC va convocar per al 8 de novembre una altra vaga general -també de 24 hores- contra la precarietat instaurada en el món laboral a través de successives reformes laborals i com a resposta a l'empobriment de la classe treballadora. Un altre pilar de la convocatòria de vaga va ser l'exigència de la derogació del Reial Decret Llei 15/2017, de 6 d'octubre, de mesures urgents en matèria de mobilitat d'operadors econòmics dins el territori nacional¹¹⁶ perquè afavoria la deslocalització d'empreses i afectava greument l'economia catalana i la classe treballadora¹¹⁷. Caldria aclarir que la patronal Fomento del Trabajo Nacional va demanar la il·legalització de la vaga general del 8 de novembre perquè, al·legaven, la vaga s'havia convocat per motius extralaborals¹¹⁸. Tot i així el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya va desestimar la petició d'il·legalització de la vaga perquè, tot i que molt genèrics, els motius per la convocatòria no excedien de la legalitat¹¹⁹.

¹¹³ Per saber més sobre l'1 d'octubre vegeu: Bennasar, S. La memòria escrita de l'1 d'octubre perquè ningú no la pugui tergiversar. Vilaweb. 30/11/2017.

¹¹⁴ Fuentes, A. "Paro de país" y huelga general en Catalunya. elPeriódico. 04/10/2017.

¹¹⁵ Valoració de la Vaga General del 3 d'octubre. Intersindical-CSC. Ací l'enllaç: <http://www.intersindical-csc.cat/2017/10/04/valoracio-de-la-vaga-general-del-3-doctubre/>

¹¹⁶ Per saber més consultar: Real Decreto-Ley 15/2017, de 6 de octubre, de medidas urgentes en materia de movilidad de operadores económicos dentro del territorio nacional. Derecho Mercantil. ANDERSEN TAX & LEGAL. 09/10/2017. Ací l'enllaç: <http://www.andersentaxlegal.es/es/publicaciones-y-noticias/real-decreto-ley-152017-de-6-de-octubre-de-medidas-urgentes-en-materia-de-movilidad-de-operadores-economicos-dentro-del-territorio-nacional.html>

¹¹⁷ La Intersindical-CSC convoca Vaga General pel pròxim dimecres 8 de novembre (de moment...). Intersindical-CSC. Ací l'enllaç: <http://www.intersindical-csc.cat/2017/11/03/la-intersindical-csc-convoca-vaga-general-pel-proxim-dimecres-8-de-novembre-de-moment/>

¹¹⁸ Foment del Treball vol il·legalitzar la vaga general del 8-N. Llibertat.cat. 04/11/2017. Ací l'enllaç: <https://www.llibertat.cat/2017/11/foment-del-treball-vol-il-legalitzar-la-vaga-general-del-8-n-40401>

¹¹⁹ El TSJC ratifica la legalitat de la Vaga General convocada per la Intersindical-CSC pel 8 de novembre. Intersindical-CSC. 07/11/2017. Ací l'enllaç: <http://www.intersindical-csc.cat/2017/11/07/el-tsjc-ratifica-la-legalitat-de-la-vaga-general-convocada-per-la-intersindical-csc-pel-8-de-novembre/>

De les organitzacions sindicals autonòmiques minoritàries també podem parlar de les accions que desenvolupa el SAT que, com hem dit, tenen un component d'acció directa que fa que l'organització s'apropi més a un sindicalisme de moviment social. L'abril de l'any passat, el SAT va ocupar la finca d'Adarves Altos, a Jaén, propera al Cerro de San Cristóbal. La finca ocupada va rebatejar-se amb el nom de *Cerro Libertad* fent al·lusió, segons l'organització, al company empresonat en aquell moment Andrés Bódalo¹²⁰ i per reivindicar el seu alliberament. La finca era propietat d'un organisme del banc BBVA l'ocupació de la qual va ser reivindicada perquè era una finca d'especulació que podria donar més de mil jornals a l'any i en aquell moment no es trobava en cap productivitat. L'ocupació de terres actualment és un corrent d'acció sindical (passada) que recupera el SAT -i abans el SOC-, ja que l'organització presenta un inconformisme vers l'àmbit corporatiu de reivindicació de salaris i demandes laborals¹²¹ i aposta per dur a terme pràctiques heretades pel SOC; pràctiques que, segons el propi SAT, treballen per solucionar tots els problemes de la gent. L'objectiu del SAT, quan es duen a terme aquestes reivindicacions, és que el personal laboral veja en el sindicat un instrument que represente un poder autèntic per a la classe obrera. A banda d'aquest objectiu, i atenent a allò que titllen com *sindicalisme de moviment social* existeix un clar objectiu de construcció d'un moviment popular en què tothom tinga cabuda i albirar així un projecte col·lectiu basat en la lluita per la terra i els drets socials. Una de les reivindicacions més conegudes en les ocupacions és la de *Pan, Trabajo y Techo* que percep més que la reivindicació d'un tros de terra, la lluita per la reforma agrària i per la sobirania alimentària per, posteriorment, aconseguir un sistema de producció ecològica i autogestionada¹²².

6. ÉS QUE, PER VENTURA, LA LOLS S'HA QUEDAT OBSOLETA EN MATÈRIA DE REPRESENTATIVITAT SINDICAL?

Arribats a aquesta altura del treball no podem estar-nos de pensar que les organitzacions sindicals que ostenten el nivell de major representativitat i, per tant, gaudeixen de les concessions atorgades per la norma -vegeu punt 3 del treball- a poc a poc han anat conduint el sindicalisme majoritari a la deriva mediàtica i a

¹²⁰ Bódalo fou condemnat per l'Audiència de Jaén a tres anys i mig de presó per agredir al que era en aquell moment tinent d'alcalde de l'Ajuntament de Jódar, Juan Ibarra, durant una protesta de jornalers l'any 2012. Al setembre del 2017 se li concep el 3r grau. *Andrés Bódalo saldrá de la cárcel el 1 de septiembre con el tercer permiso*. Diario Público. 23/08/2017. ; *Bódalo consigue el tercer grado tras un año y medio en la cárcel*. Diario Público. 14/09/2017.

¹²¹ El que podríem titllar, d'acord amb el punt 4.1 del treball, com a «*sindicalisme de despatx*».

¹²² Salvador, Néstor. "Cerro Libertad": sindicalismo de movimiento social y construcción de movimiento popular desde la praxis. Sindicato Andaluz de Trabajadores, un sindicato a pie de tajo. 12/04/2017. Ací l'enllaç: <http://sindicatoandaluz.info/2017/04/12/cerro-libertad-sindicalismo-de-movimiento-social-y-construccion-de-movimiento-popular-desde-la-praxis/>

l'escepticisme del personal laboral en matèria de representació de llurs drets o, per dir-ho d'una altra manera, a la desconfiança de les bases vers la seua eficàcia com a sindicats¹²³.

Com hem pogut veure en els punts anteriors del treball, la *LOLS* es crea com una norma reguladora i garant de la llibertat sindical que, mitjançant les prerrogatives establertes, ha generat en el cas espanyol un sistema de pluralitat sindical al capdavant del qual trobem un "duopoli" sindical per la representativitat que ostenten aquests dos magnànims del sindicalisme. L'objectiu ha estat ben clar, definit i exposat en diverses seccions del present treball: la unitat de la classe treballadora. Com menys dispersa estiga la representació de les masses proletàries -atomització- més garanties d'assolir els beneficis de llur lluita¹²⁴.

La lluita, l'assoliment dels drets laborals i la millora de les condicions laborals per part del sindicalisme sempre ha sigut una prioritat i veiem com al llarg del temps des de l'aplicació de la *LOLS* sempre s'ha treballat per assolir-ho.

Els darrers anys han sigut un cúmul de reformes del mercat de treball: la primera Reforma Laboral impulsada pel Govern del PSOE l'any 2010¹²⁵ i la segona, impulsada pel Govern del Partit Popular (PP) l'any 2012¹²⁶. La precarietat laboral és una "marca", una identitat assumida en l'àmbit laboral espanyol que taca i embruta la perspectiva futura del jovent així com crea incertesa permanent en el personal laboral actual¹²⁷. Entenem que la visió negativa i la incertesa que pot produir s'experimenten de diversa manera en cada sector o centre de treball, en funció del conveni col·lectiu que tinguen establert i la modalitat contractual de què puguem gaudir. Una via que pot produir també cert desassossec és la representació del personal laboral i llur capacitat reivindicativa, negociadora i d'acció.

No fa falta processar gaires continguts per entendre que si una força sindical d'implantació reduïda -sectorial, provincial, etc.- es troba integrada dins un sindicat majoritari -vegeu mètode d'«irradiació» del punt 3.2.1 del present treball-, gaudirà les concessions del mateix sindicat majoritari d'acord amb la norma i, també, seguirà les consignes que emanen del propi sindicat majoritari, de caire estatal. És ací que podem

¹²³ Carballar, O., *Retrato robot de los sindicatos del siglo XXI: la defensa real y efectiva de los trabajadores*. La Marea. 20/06/2017. Ací l'enllaç: <https://www.lamarea.com/2017/06/20/retrato-robot-sindicatos-xxi/>

¹²⁴ Vegeu punt 3.1 del present treball.

¹²⁵ Reial Decret-Llei 10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral i la Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per a la reforma del mercat de treball.

¹²⁶ Reial Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral

¹²⁷ *La precariedad laboral, "marca España"*. Nuevatribuna.es. 3/04/2018. Ací l'enllaç: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/precariedad-laboral-marca-espana/20180403133237150431.html>

trobar certa controvèrsia envers el procés de representació -i no de representativitat- del personal laboral en general i llurs interessos, atenent al fet que en termes generals les reformes del mercat laboral han pogut abaixar la qualitat de l'ocupació i dels treballs i llur estabilitat, que haurà afectat a totes les persones per igual. Però, per altra banda, al marge de les reivindicacions que afecten a tot el personal laboral de l'Estat, podem trobar també petites reivindicacions en sectors¹²⁸, en territoris¹²⁹, o en àmbits supraempresarials¹³⁰ que no són ben administrats per les elits sindicals.

Preguntar-se si la *LOLS* ha esdevingut obsoleta és matèria pesada i perillosa, es tracta d'una pregunta que pot trontollar per molts costats però que, a la vegada, cal que ens la fem perquè és obligatori, si volem parlar de llibertat sindical, observar l'entorn social i fer-se preguntes sobre el que està passant. El sistema bisindical que s'ha assolit a l'Estat comença a sotraguejar visiblement a cada racó dels carrers, podem observar una burocràcia ben determinada en matèries administratives i institucionals però al mateix temps, el fet d'ésser organitzacions tan grans i de caire Estatal dificulta molt l'avenç d'estratègies sindicals properes a la gent i llur reivindicació. A partir del moviment del 15-M¹³¹ es comprèn que existeix un altre tipus de reclam i reivindicació: sortir al carrer. Sempre s'ha sortit al carrer a fer ús legítim del dret de manifestació¹³² per tal de fer sentir la veu de les oprimides. El «sindicalisme de despatx» s'ha imposat per sobre la combinació de la negociació col·lectiva amb l'efectivitat de l'acció i reivindicació del personal laboral i personal afiliat amb mobilitzacions, vagues i manifestacions que, si més no, s'han dut a terme en diversos moments per raons concretes i tractades com una jornada més que s'ha de pair¹³³.

Podem dir, en definitiva, que una part de la *LOLS*, el Títol III «De la representativitat sindical», manté l'esperit «*desatomitzador*» de què hem parlat al punt 3.1 del present treball però que, paral·lelament, en el context en què ens trobem, l'«atomització» sindical aporta a l'afiliació i al personal laboral una certa seguretat d'acord amb el nivell de treball i acció que desenvolupa al carrer, fora del centre de treball, en forma de protesta, reivindicació o manifestació. La nostra hipòtesi rau en el qüestionament de la pròpia norma, sobre l'efectivitat del Títol III de la mateixa i sobre l'objectiu

¹²⁸ Vegeu el moviment de les «*Kellys*», associació de cambres de pis, netejadores d'hotels. Podeu veure ací la seua pàgina web: <https://laskellys.wordpress.com/>

¹²⁹ Vegeu punt 5.2 del present treball.

¹³⁰ Com en el cas dels moviments socials. Un exemple seria la vaga feminista del punt 5.1 del treball, en què trobem un aturament de 2 hores per part dels sindicats majoritaris, sense veure un apropament a reivindicacions de caràcter social i no solament laboral.

¹³¹ *Movimiento 15M. Todo sobre el movimiento 15M.* Blog. Ací l'enllaç: <http://www.movimiento15m.org/>

¹³² Article 21.2 de la Constitució Espanyola.

¹³³ Vegeu, per exemple: Gómez, M., *Rajoy ya tiene su huelga general*. El País. 10/03/2012. Veiem com el titular demostra que és un escaló més que s'ha de passar en el món de la política. És, en definitiva, un exemple de banalització del que significa una vaga general.

«*desatomitzador*» que se'ns planteja, observant-lo com un factor d'ordre i no pas com un factor d'eficàcia.

Si observem el punt 7 dels Fonaments de Dret de la STC 98/1985, de 29 de juliol, trobem un plantejament jurídic-constitucional sobre el tema de la major representativitat, petició de la part recurrent -que recorria tant el mode d'assolir la condició de sindicat més representatiu com les funcions que es desprenien d'aquesta condició. En el plantejament el TC crea un llaç entre la llibertat sindical i igualtat de tracte dels sindicats -derivat de l'article 28 de la Constitució i en relació amb l'article 14 de la mateixa- i la promoció del «fet sindical». El raonament del TC en aquesta matèria conclou en la «más eficaz defensa de los intereses de los trabajadores, que se vería perjudicada por una atomización sindical». Queda ben clar el rebuig total a l'«atomització» dins el marc de la pluralitat sindical.

Veient açò i veient els diferents corrents ideològics així com els diferents corrents d'acció dins un marc de precarietat i reformisme laboral ens sentim en la necessitat de qüestionar l'efectivitat del procés «desatomitzador», que vetlla pels interessos del personal laboral mitjançant representacions institucionals i poder per dur a terme negociacions col·lectives generals¹³⁴, entre d'altres, i tot allò que comporta com seria el Títol III de la pròpia *LOLS* «De la representativitat sindical».

Sense ànim ambicions ni de supèrbia, la nostra mirada a la *LOLS* és crítica en aquest punt perquè el «gegant amb peus de fang», el sindicat majoritari, esdevé una organització burocràtica que defensa el seu propi interès corporatiu en el qual els líders sindicals semblen més aviat líders polítics i no pas d'un ens que vetlla per la lluita de la classe treballadora¹³⁵.

7. CONCLUSIONS I VALORACIONS PERSONALS

La Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical es crea en un moment de necessitat organitzativa. Fins a 1977 amb la Llei d'Associació Sindical no va ser legal el sindicalisme a l'Estat i és, podríem dir, el punt de partida d'un sindicalisme plural bastant primitiu. La introducció de l'Estat espanyol en una democràcia parlamentària, l'aprovació de la Constitució el 1978 i l'article 28.1 de la mateixa atorguen el dret a la lliure sindicació, a la llibertat sindical. Per regular aquest precepte de la Carta Magna va ser necessària una Llei Orgànica, la que coneixem col·loquialment com a *LOLS*. L'objectiu d'aquesta llei va ser democratitzar les relacions laborals obrint-se al més

¹³⁴ Vegeu punt 3.2.2 del present treball.

¹³⁵ MONEREO PÉREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE, C; MORENO VIDA, M.N., Manual de derecho sindical. cit. p. 54.

possible al pluralisme sindical i, com a eix central, intentar promoure un sistema sindical desatomitzat, en què existira la pluralitat sindical però, tanmateix, que el pes i les responsabilitats majors assentara sobre uns pocs pilars majoritaris i forts. La *LOLS* pretén garantir la llibertat sindical amb tot allò que comporta -pluralitat sindical, entre d'altres- i també esdevindre una mena de salvaguarda de la «desatomització sindical». La representativitat sindical recollida en el Títol III de la norma té un paper fonamental per poder assolir un sistema poderós de sindicalisme unitari i assolir un model monopolístic en les relacions laborals. Mitjançant l'audiència electoral, resultat d'unes eleccions sindicals, es calcula el nombre de persones que han sortit elegides com a representants de la secció sindical o seccions sindicals que existisquen en cada centre de treball i empresa. El poder de convocatòria i d'aplec dels dos sindicats més grans de l'Estat és clau per tal de comprendre la seua popularitat quant a llur representativitat i, així, fer referència al lema «*la unió fa la força*».

Ja en la pròpia Constitució, la interpretació de l'article 7 ens configura un model sindical que té concertada una funció política i harmonitzadora en l'àmbit de les relacions laborals i lligat amb els drets de llibertat sindical, de vaga i de negociació col·lectiva es presenta l'exhortació als ens sindicals de definir polítiques públiques i participar en els interessos del personal laboral. Per tant, es desprèn una certa afinitat pel sindicalisme a gran escala que advoque per la unió de la classe treballadora per tal de liderar el procés representatiu i reivindicatiu de la mateixa.

Per dur a terme aquesta tasca, s'han de definir les bases del que podríem dir «sindicalisme més representatiu» emanades dels articles 6 i 7 de la norma. La major representativitat té dos àmbits territorials d'actuació, l'estatal i l'autonòmic, per la qual cosa s'estableixen certs llindars, uns mínims de representativitat que s'han d'assolir per poder ostentar el títol d'organització sindical més representativa.

La major representativitat configura una institucionalització de l'entitat que l'ostenta i li atorga la condició de mediadors socials de les polítiques públiques en matèria social i econòmica i el poder intervindre en la solució de conflictes per tal de controlar i establir el conflicte amb la intenció que no acabe derivant en formes destructives.

El llindar de requisits per assolir la major representativitat també reconeix un canal alternatiu per a sindicats que no hagen pogut arribar als mínims genèrics dels articles 6 i 7 de la norma, que tinguen implantació en un àmbit territorial i funcional específic -article 7.2-, creant així la figura del *sindicat suficientment representatiu*, que gaudeix d'una part de les concessions atorgades per la llei als sindicats majoritaris mitjançant l'article 6.3.

Dins el contingut de la representativitat, el criteri d'«irradiació», que apareix a l'apartat b) de l'article 6.2 de la norma, es presenta com un element de connexió mitjançant

mètodes de confederació, federació i afiliació d'un sindicat minoritari a un majoritari. El nom del propi criteri pot vindre de la STC 98/1985 en què es qüestiona la legalitat del propi fet al·legant la part recurrent que podria ésser un procés que alterara els marcs marcats de la major representativitat. El propi criteri va ser molt controvertit al moment de l'acceptació del Projecte de Llei l'any 1985 per la "drecera" que atorgava a aquelles organitzacions que no assolien el mínim de representativitat i es connectaven amb aquelles que si el tenien assolit, ja que atorgava a les primeres una bona part de les concessions de què gaudeixen els sindicats majoritaris als quals estan connectades, d'acord amb l'article 6.3 de la norma.

Aquestes concessions les trobem esmenades tant en l'article 6.1 com en l'article 6.3 de la norma i atorga als sindicats que ostenten una posició de major representativitat certes capacitats representatives i facultats per desenvolupar la tasca política i harmonitzadora en l'àmbit de les relacions laborals. Al gaudi de les capacitats atorgades s'uneixen les subvencions públiques concedides pels Pressupostos de l'Estat i l'atorgament de la política de formació professional, per tal de dur a terme cursos de formació ocupacional.

D'acord amb els criteris d'audiència electoral, els sindicats més representatius a l'Estat espanyol són CCOO, amb un 37.5% de representativitat -113.721 representants- i UGT, amb un 35.4% de representativitat -107.459 representants. Tots dos sumen un 72.9% de la representativitat sindical total, fet més que evident que el model sindical espanyol estatal està basat en un sistema bisindical dins la pluralitat sindical. Molt important és nomenar les Comunitats Autònomes en les quals, excepte a Euskadi i Galícia, la majoria representativa l'ostenta o bé UGT o bé CCOO. A Euskadi, en canvi, la majoria representativa l'ostenta ELA-STV amb un 39.8% de representativitat -7.686 representants- i LAB, amb un 19% de representativitat -3.395 representants-. A Galícia també trobem la CIG com el sindicat més representatiu, amb un 26.7% de representativitat -4.933 representants. Veiem com els articles 6 i 7 de la norma tenen distints criteris per fixar els llindars mínims d'assoliment de la major representativitat en funció de si es parla del nivell estatal o bé del nivell autonòmic. Aquests mateixos sindicats majoritaris han assumit un paper polític-institucional que, a banda de beneficis, atorga certes dificultats, com el perill de desconexió amb les bases. S'acaba caient en el pensament que l'organització vetlla pel propi interès corporatiu i no de les persones afiliades. El sindicalisme institucional pot caure en una espiral de provocacions que l'allunyen de la lluita social i el desconnecten dels moviments socials. Les concessions de què gaudeix, atorgades per la norma, pot comportar un factor de moderació i d' "assentament al despatx" que, lligades amb el finançament

estatal pot fer-les col·locar en un escenari d'estabilitat que sembla una alternativa als conflictes però a la vegada atribuisca una posició passiva vers les inclemències.

La influència que podem trobar dels poders públics en la pràctica sindical poden absorbir l'acció del propi sindicat en pro de l'acció política de l'Estat, per això cal comptar amb un ventall de propostes socials ferm que no posicionen en segon pla l'acció sindical perquè aquest fet podria desvirtuar llur paper com a representants de la classe treballadora. El «*sindicalisme de despatx*» seria, doncs, aquell tipus de sindicalisme que, més que no preocupat per les ingerències en el personal laboral, té més centrada la mirada cap a la posició que puga ocupar en les institucions. El paper com a sindicats majoritaris que es té en la negociació col·lectiva i en les institucions - article 6.3 de la norma- poden oferir una dicotomia dimensional en què, per una banda es troben únicament els interessos burocràtics i corporatius de l'organització i per altra, es troba la reivindicació del personal laboral en forma de negociació. Potser trobem un excés de negociació i paper institucional i poca implicació i apropament al *percorso* dels moviments socials.

L'espectre sindical espanyol és molt ample i, atenent a la pluralitat sindical promocionada per la norma i, sobretot, al principi de llibertat sindical podem trobar un gran ventall d'organitzacions i ens sindicals que no ostenten el nivell mínim per assolir la condició de major representativitat: els sindicats minoritaris. L'objectiu «*desatomitzador*» fomenta la unió de les masses en un poc nombre de sindicats els quals tindran una sèrie de garanties, però l'horitzó es troba molt més lluny, els sindicats minoritaris són organitzacions amb plenes capacitats representatives, d'afiliació i d'acció sindical que no assoleixen tampoc la *suficient representativitat* ni es confederen o federen amb els majoritaris mitjançant el mètode d'«*irradiació*»; tenen cabuda en el procés negociador però no obtenen les cessions atorgades per la norma per no ostentar la qualitat de més representatius, ni subvencions estatals. Els sindicats minoritaris o no representatius es poden dividir també -com els més representatius- en estatals i autonòmics segons el seu àmbit territorial d'actuació. A nivell estatal podem trobar sindicats com USO o CSI-F que es troben en els llocs per darrere dels més representatius (UGT i CCOO). També, més darrere podem trobar la CGT amb un full de ruta i ideològic totalment diferent: l'anarcosindicalisme. A CGT se li suma, molt darrerament i sense espai electoral per decisió pròpia la CNT, sindicat històric de l'anarcosindicalisme espanyol. CNT va ser, junt amb CGT i altres sindicats minoritaris de caire residual l'organització sindical convocant de la vaga feminista del passat 8 de març. Es tractava d'una convocatòria de vaga general de 24 h d'aturament de l'activitat productiva, a la qual s'hi van sumar CCOO i UGT amb el foment de 2 h d'aturament de l'activitat per torns. Dues convocatòries de vaga general que es van superposar i que,

com solen passar aquestes coses, van ésser absorbides per la capacitat de convocatòria i publicitat dels dos sindicats majoritaris, deixant en el dubte al personal laboral sobre si era legítim o no l'aturament de 24 h.

Per altra banda, dins el món del sindicalisme minoritari, el paper territorial també ha ajudat a l'«atomització sindical» i, entre d'altres característiques, podem destacar que algunes organitzacions minoritàries es mouen amb un nexa comú: la qüestió nacional. Hem escollit un petit grapat d'organitzacions sindicals el territori de les quals històricament ha adquirit un component nacionalista entre la població, la qual cosa no vol dir que tots els sindicats de caire autonòmic siguin nacionalistes. Al País Valencià Intersindical Valenciana, a Euskadi STEILAS, a Andalusia el SAT i a Catalunya Intersindical-CSC són sindicats minoritaris que, degut a les circumstàncies donades en cada partida territorial pel poble que l'habita, naixen de diferents sectors amb un nexa comú: la reivindicació del dret d'autodeterminació del seu poble i, per extensió, el de tots els pobles que ho reclamen.

Ací podríem destacar l'acció de les “aturades de país” que va desenvolupar Intersindical-CSC a Catalunya els passats 3 d'octubre i 8 de novembre. Capacitats de convocatòria i mobilització en defensa dels drets de la població d'un territori concret dins el territori nacional. La posada en pràctica de l'«atomització sindical».

Les conclusions, com a resultats, del procés d'estudi de les organitzacions majoritàries i llurs concessions, del fet sindical i de l'objectiu «*desatomitzador*» imperant en la creació d'un sistema d'unió sindical, a banda de l'estudi d'algunes organitzacions sindicals minoritàries i algunes de les seues accions, ens han dut a formular-nos -sense ànim pretensions ni arrogant- si la pròpia norma, la *LOLS*, té, com els aparells electrònics, un procés d'obsolescència programada en l'àmbit de la representativitat.

La “marca” que deixa la precarietat en l'àmbit laboral que sembla que romandrà com un símbol identitari d'ara endavant al sistema laboral espanyol. Les Reformes Laborals a què s'ha sotmès al sistema laboral i les retallades en àmbits com l'educació i la sanitat semblen no ser suficients per a despertar el «gegant amb peus de fang» i fer-lo partícip de la crida social contra aquests atacs sistemàtics al sistema laboral i social espanyol. Potser el «*sindicalisme de despatx*» s'haja adaptat als seients de negociació desconnectant-se del moviment social. La posada en qüestió de la *LOLS* quant a si s'ha quedat obsoleta se'ns ha presentat per l'escenari canviant que viu l'Estat i la rigidesa d'adaptació per part de la norma -recordem que va ser aprovada l'any 1985, escenari social divers- que pot comportar una cimentació de la jerarquia sindical. En canvi, veiem en els sindicats minoritaris un model de lluita més adaptat a l'afiliació -que és qui el sustenta mitjançant les quotes sindicals- i a les demandes socials més lligada

a la reivindicació i protesta en tots els àmbits i no sols als despatxos o en dies claus com el 8 de març o l'1 de maig.

Belén Mar López Insua, per exemple, en el seu article *La figura del sindicato más representativo y la crisis de representatividad sindical* formula un plantejament vers aquesta problemàtica en què proposa la revisió del model internacional i europeu de major representativitat. Suscita la possibilitat de revisar el model de selecció dels sindicats més representatius actualitzant la norma cap a criteris reals com l'afiliació. Exposa que, lluny de substituir de soca-rel el criteri d'audiència electoral per l'associatiu o d'afiliació, aquests dos s'han de combinar. Aquesta combinació -exposa Belén- podria apropar el model de dret sindical a un sistema de constitució democràtico-social i allunyar-lo del sistema de treball flexible, sempre des de la unificació i centralització dels resultats de la negociació¹³⁶.

La nostra aportació subjectiva al projecte té com a base la crítica i el qüestionament, ja que una societat que no es qüestiona, que no pensa més enllà, que no crea una visió pròpia i, per què no, crítica amb l'entorn es comporta més aviat com un exèrcit de titelles que no pas com una societat madura i avançada. Veiem com el context de creació de la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical és d'obertura i, si més no, de renovació del sistema. L'objectiu de crear organitzacions sindicals grans que contingueren la força proletària i feren front al sistema neocorporativista que es presentava mitjançant la concentració de poder en aquestes fent referència al lema «*la unitat fa la força*» és una fal·làcia, així com l'objectiu que presenten de «desatomització sindical» o el que és el mateix: d'acabar amb l'«*atomització sindical*» - sempre des del respecte a la llibertat sindical i la pluralitat sindical- atorgant concessions i privilegis per als ens sindicals majoritaris d'acord amb els articles 6 i 7 del text jurídic. No és pas un atreviment titllar de fal·laç l'explicació jurídica i jurisprudencial -STC 98/1985 així com STC 53/1982, STC 65/1982, STC 99/1983, STC 75/1992, etc.¹³⁷- sinó que és una opinió subjectiva fonamentada en la crítica a les explicacions jurídiques i, en definitiva, al propi legislador ja que com bé raona el TC al punt 13 dels Fonaments de Dret de la STC 98/1985: «*El que el legislador, en atención a finalidades que sólo a él compete establecer, haya decidido potenciar la actividad sindical mediante la extensión de un sistema de mayor representatividad, es una decisión política no controlable judicialmente, salvo si se vulnera la obligada igualdad de trato a los sindicatos [...]*». Trobem doncs, un sistema polític que fonamenta la

¹³⁶ LÓPEZ INSUA, BELÉN DEL MAR., «La figura del sindicato más representativo y la crisis de representatividad sindical», Universidad de Granada.

¹³⁷ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., Manual de derecho del trabajo. Tirant lo Blanch. València, 2015. p. 831.

monopolització del poder sindical -en aquest cas duopolització- i l'aplec de llur força reivindicativa mitjançant la representació institucional i les taules de negociació. Es tracta de canalitzar la vindicació dels drets de la classe treballadora i llurs reclames pertinents per mitjà d'unes forces majoritàries que ho convertiran en matèria de negociació. Nogensmenys, es tracta d'una simplificació del procés sindical en què els representants sindicals, sortits electes mitjançant el procés electoral, canalitzen els problemes i demandes de cada centre de treball per traslladar-les al procés negociador. I què passa amb el procés a gran escala? Trobem mancances quan aquest procés creix i s'eixampla a altes dimensions, el marge d'error augmenta. Les tasques que duen a terme sindicats minoritaris com els que hem plasmat al punt 5 del treball denoten una atenció a les bases i llurs reivindicacions d'una manera activa i participativa, en canvi, les atencions del sindicalisme majoritari es limiten a alguna vaga general d' "ofici" i la negociació de propostes amb la patronal, oblidant-se de la col·lectivitat i la pluralitat i centrant-se en la jerarquia i la centralització.

Eduardo Galeano parafrasejava les paraules d'un company que una volta, mentre parlaven d'utopies i somnis li va dir: «la utopia sempre es troba allà lluny a l'horitzó, per molt que caminem, roman lluny de nosaltres i no l'albirem mai. Per això serveix la utopia, per caminar, mai deixar de caminar». El plantejament que creuríem més òptim per defensar les tesis abans assenyalades seria l'ajustament, la substitució, el canvi del sistema polític-social actual connectant-lo amb la ciutadania de manera que, en vegada de fomentar-se en grans pilars de negociació es fomentara en l'«atomització sindical» i l'albir de les organitzacions sindicals per constituir processos de negociació en què les persones negociadores no foren representants de l'organització, sinó mers portaveus canviants i elegits en processos participatius de dins del propi sindicat, per llur afiliació, apartant-se del procés electoral sindical corrent.

L'assignació de certes concessions i privilegis als sindicats majoritaris és un procés més aviat de competència salvatge per assolir poder. L'assoliment de poder creiem que és un dels nuclis fonamentals en què rau la norma i, certament, creiem que és un fet erroni. Les organitzacions sindicals deurien vetllar pels interessos de la seua afiliació i, en definitiva, de la classe treballadora i no competir mitjançant processos electorals per assolir uns nivells de representativitat que els atorguen un poder que els altres no tindran. S'exerceix una representació més aviat descafeïnada en termes específics. En termes generals hi ha una qualitat representativa interessant que s'oblida o, per què no dir-ho, amaga, altres termes més d'àmbit micro i local. Potser, en definitiva, el que intentem dir amb aquestes línies és que la societat d'ara i llurs problemes s'ha constituït al voltant d'un nucli jeràrquic a qui cedir el nostre poder individual per tal que, des de dalt, es gestione en unes poques mans. La delegació de

responsabilitats político-socials en uns ens que se suposa han de vetllar per aquestes. Com en el procés electoral polític. El sindicalisme majoritari ha topat, al nostre parer, amb un front que es creia darrerament extint i que reviu: el moviment social. Des del 15-M, que és quan es fa més evident, trobem una forma organitzativa que es presenta com alternativa al sindicalisme per excel·lència, i la *LOLS* i l'objectiu «*desatomitzador*» no hi comptaven en aquells moments. Un altre món organitzatiu és possible, i el sistema sindical d'acumulació de representativitat no està preparat per assumir-ho. Podria ser que el sistema sindical a escala macro -estatal- s'haguera corromput per l'assumpció de grans responsabilitats? És que, per ventura, el sindicalisme pot corrompre's?

8. BIBLIOGRAFIA

BAYLOS, A., «Ley sindical y sindicato más representativo en España». Política y Sociedad. Universidad Complutense de Madrid, 1990.

BAYLOS, A., «Representación y representatividad sindical. Basta que funcione (reflexiones sobre Italia desde España)». CELDS-UCLM/España, 2014.

CABEZA PEREIRO, J., «La representatividad sindical: Algunas reflexiones de futuro», Universidade de Vigo, 2017.

GARCÍA MURCIA, J., «Criterios de representatividad, igualdad de trato y libertad sindical: Notas para un balance de jurisprudencia constitucional». Estudios Críticos. Revista Española de Derecho Constitucional, 1997.

GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., Manual de derecho del trabajo. Tirant lo Blanch. València, 5.^a edición, 2015.

GARCÍA-PORTILLO ALBARDÍAZ, G; DELGADO NÚÑEZ, A.A, «Luces y sombras de los sindicatos más representativos en España». Universidad de La Laguna.

LÓPEZ INSUA, BELÉN DEL MAR., «La figura del sindicato más representativo y la crisis de representatividad sindical», Universidad de Granada.

MONEREO PÉREZ, J.L; FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A., «La libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional». Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

MONEREO PÉREZ, J.L; MOLINA NAVARRETE, C; MORENO VIDA, M.N., Manual de derecho sindical. Comares, Granada, 2017.

La Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la major representativitat. Una mirada crítica.

OJEDA AVILÉS, A., Derecho sindical. Tecnos, Madrid, 5.ª edición, 1990.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., Derecho sindical. CEF.-, UDIMA, Madrid, 3.ª edición, 2016.

ROCA MARTÍNEZ, B., «Izquierda radical, sindicalismo y acción colectiva en Andalucía (1976-2012)». Cuadernos de Relaciones Laborales, Universidad de Cádiz, 2013.

SALA FRANCO, T., Derecho sindical. Tirant lo Blanch. València, 2ª edición, 2017.

9. WEBGRAFIA

Andrés Bódalo saldrá de la cárcel el 1 de septiembre con el tercer permiso. Diario Público. 23/08/2017. [Data de consulta: 18/04/2018]. Recuperat de: <http://www.publico.es/politica/andres-bodalo-saldra-carcel-1-septiembre-tercer-permiso.html>

Bódalo consigue el tercer grado tras un año y medio en la cárcel. Diario Público. 14/09/2017. [Data de consulta: 18/04/2018]. Recuperat de: <http://www.publico.es/politica/bodalo-tercer-grado-ano-y-medio-carcel.html>

Breve historia. Conoce CCOO. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. [Data de consulta: 05/04/2018]. Recuperat de: http://www2.ccoo.es/cscceo/Conoce_CCOO:Breve_historia

Carballar, O., *Retrato robot de los sindicatos del siglo XXI: la defensa real y efectiva de los trabajadores.* La Marea. 20/06/2017. [Data de consulta: 28/04/2018]. Recuperat de: <https://www.lamarea.com/2017/06/20/retrato-robot-sindicatos-xxi/>

CCOO y UGT animan a participar en la "histórica" huelga feminista del 8-M con paros de dos horas en mañana y tarde. EUROPA PRESS. Madrid, 23/02/2018. [Data de consulta: 23/04/2018]. Recuperat de: <http://www.europapress.es/madrid/noticia-ccoo-ugt-animan-participar-historica-huelga-feminista-paros-dos-horas-manana-tarde-20180223115855.html>

CCOO y UGT convocan paros laborales para la 'huelga feminista' del 8 de marzo. El Periódico. Madrid, 19/02/2018. [Data de consulta: 23/04/2018]. Recuperat de: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20180129/huelga-mujeres-paro-8-de-marzo-6585314>

La Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la major representativitat. Una mirada crítica.

CNT formaliza la convocatoria de huelga general para el 8 de marzo. Confederación Nacional del Trabajo. [Data de consulta: 23/04/2018]. Recuperat de: <http://www.cnt.es/noticias/huelga-8m-cnt-formaliza-la-convocatoria-de-huelga-general-para-el-8-de-marzo>

CNT informa sobre el derecho a huelga y su convocatoria legal. Confederación Nacional del Trabajo. [Data de consulta: 23/04/2018]. Recuperat de: <http://www.cnt.es/noticias/huelga-8m-cnt-informa-sobre-el-derecho-huelga-y-su-convocatoria-legal>

CNT: La Huelga Feminista de 24 horas es legal. Confederación Nacional del Trabajo. [Data de consulta: 23/04/2018]. Recuperat de: <http://www.cnt.es/noticias/huelga-8m-cnt-la-huelga-feminista-de-24-horas-es-legal>

Diferencias entre CNT y CGT. Federació Provincial València. CNT-València. [Data de consulta: 08/04/2018]. Recuperat de: <http://valencia.cnt.es/que-es-la-cnt/diferencias-entre-cnt-y-cgt/>

El sindicalismo subvencionado y la crisis del movimiento obrero. 1979-1989: el proceso escisionista y la CGT. Federació Provincial València. CNT-València. [Data de consulta: 08/04/2018]. Recuperat de: <http://valencia.cnt.es/que-es-la-cnt/historia/1979-1989-el-proceso-escisionista/>

El TSJC ratifica la legalitat de la Vaga General convocada per la Intersindical-CSC pel 8 de novembre. Intersindical-Confederació Sindical Catalana. 07/11/2017. [Data de consulta: 28/04/2018]. Recuperat de: <http://www.intersindical-csc.cat/2017/11/07/el-tsic-ratifica-la-legalitat-de-la-vaga-general-convocada-per-la-intersindical-csc-pel-8-de-novembre/>

Estatutos y Reglamento de Congresos de la Confederación General del Trabajo actualizados en el XVI Congreso ordinario celebrado en Málaga. Secretariado Permanente. Comité Confederal. Confederación General del Trabajo. [Data de consulta: 08/04/2018]. Recuperat de: <http://cgt.org.es/sites/default/files/IMG/pdf/Estatutos-CGTactualizados.pdf>

Ferreras, B., *ELA se mantiene como el sindicato más representativo con el 40% de los delegados.* El Mundo País Vasco. 21/02/2017. [Data de consulta: 15/04/2018]. Recuperat de: <http://www.elmundo.es/pais-vasco/2017/02/21/58ac6821468aebae708b45cf.html>

La Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la major representativitat. Una mirada crítica.

Foment del Treball vol il·legalitzar la vaga general del 8-N. Llibertat.cat. 04/11/2017. [Data de consulta: 28/04/2018]. Recuperat de: <https://www.llibertat.cat/2017/11/foment-del-treball-vol-il-legalitzar-la-vaga-general-del-8-n-40401>

Fuente, A., *“Paro de país” y huelga general en Catalunya.* elPeriódico. 04/10/2017. [Data de consulta: 23/04/2018]. Recuperat de: <https://www.elperiodico.com/es/economia/20171002/paro-de-pais-y-huelga-general-en-catalunya-6327570>

Gómez, M., *Rajoy ya tiene su huelga general.* El País. 10/03/2012. [Data de consulta: 28/04/2018]. Recuperat de: https://politica.elpais.com/politica/2012/03/09/actualidad/1331333997_641541.html

La Intersindical-CSC convoca Vaga General pel pròxim dimecres 8 de novembre (de moment...). Intersindical-Confederació Sindical Catalana. 03/11/2017. [Data de consulta: 26/04/2018]. Recuperat de: <http://www.intersindical-csc.cat/2017/11/03/la-intersindical-csc-convoca-vaga-general-pel-proxim-dimecres-8-de-novembre-de-moment/>

La precariedad laboral, “marca España”. Nuevatribuna.es. 3/04/2018. [Data de consulta: 28/04/2018]. Recuperat de: <https://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/precariedad-laboral-marca-espana/20180403133237150431.html>

Materiales para la Huelga Feminista del 8 de marzo. Blog de Red Jurídica Cooperativa. 01/03/2018. [Data de consulta: 23/04/2018]. Recuperat de: <https://red-juridica.com/materiales-huelga-feminista/>

Movimiento 15M. Todo sobre el movimiento 15M. 27/07/2013. [Data de consulta: 28/04/2018]. Recuperat de: <http://www.movimiento15m.org/>

Pascual Cortés, R., *Quién representa a los trabajadores en cada comunidad autónoma.* CincoDías. 03/05/2018. [Data de consulta: 18/04/2018]. Recuperat de: https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/05/02/midinero/1525262334_562360.html

¿Qué es CSI-F? Central Sindical Independiente y de Funcionarios. [Data de consulta: 08/04/2018]. Recuperat de: <https://www.csif.es/contenido/nacional/general/203671>

Què és Intersindical Valenciana. Intersindical Valenciana. [Data de consulta: 15/04/2018]. Recuperat de: http://intersindical.org/comunes/ds_quisom

La Llei Orgànica de Llibertat Sindical i la major representativitat. Una mirada crítica.

Qué es la CNT. Confederación Nacional del Trabajo. [Data de consulta: 08/04/2018]. Recuperat de: http://www.cnt.es/que_es_cnt

Qué es la USO. Unión Sindical Obrera. [Data de consulta: 08/04/2018]. Recuperat de: <http://www.uso.es/que-es-la-uso/>

Qui som... Intersindical-Confederació Sindical Catalana. [Data de consulta: 18/04/2018]. Recuperat de: <http://www.intersindical-csc.cat/qui-som-2/>

Real Decreto-Ley 15/2017, de 6 de octubre, de medidas urgentes en materia de movilidad de operadores económicos dentro del territorio nacional. Derecho Mercantil. ANDERSEN TAX & LEGAL. 09/10/2017. [Data de consulta: 26/04/2018]. Recuperat de: <http://www.andersentaxlegal.es/es/publicaciones-y-noticias/real-decreto-ley-152017-de-6-de-octubre-de-medidas-urgentes-en-materia-de-movilidad-de-operadores-economicos-dentro-del-territorio-nacional.html>

Salvador, N., “Cerro Libertad”: sindicalismo de movimiento social y construcción de movimiento popular desde la praxis. Sindicato Andaluz de Trabajadores, un sindicato a pie de tajo. 12/04/2017. [Data de consulta: 18/04/2018]. Recuperat de: <http://sindicatoandaluz.info/2017/04/12/cerro-libertad-sindicalismo-de-movimiento-social-y-construccion-de-movimiento-popular-desde-la-praxis/>

Unión General de Trabajadores (1888-2005). Un breve resumen de nuestra historia. [Data de consulta: 05/04/2018]. Recuperat de: <http://portal.ugt.org/ugtpordentro/historia.htm>

Valoració de la Vaga General del 3 d'octubre. Intersindical-Confederació Sindical Catalana. 04/10/2017. [Data de consulta: 26/04/2018]. Recuperat de: <http://www.intersindical-csc.cat/2017/10/04/valoracio-de-la-vaga-general-del-3-doctubre/>