

Tema 32.**LOS SINDICATOS.***INDICE.*

- 1. LOS SINDICATOS.**
 - 1.1. Aproximación conceptual.**
 - 1.2. Evolución de los sindicatos en España.**

- 2. LA LIBERTAD SINDICAL.**
 - 2.1. Ámbito subjetivo de la libertad sindical.**
 - 2.2. Contenido de Libertad sindical.**

- 3. FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO.**
 - 3.1. Principio de funcionamiento democrático:**
 - 3.2. Principio de autonomía sindical:**

- 4. LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.**
 - 4.1. Derechos de trabajadores afiliados en la empresa.**
 - 4.2. Derecho de los cargos electivos:**
 - 4.3. Derechos de los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos.**

- 5. RÉGIMEN JURÍDICO SINDICAL Y TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL.**
 - 5.1. Constitución de sindicato.**
 - 5.2. Responsabilidad.**
 - 5.3. Conductas antisindicales.**
 - 5.4. Tutela del derecho**

- 6. LAS ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS.**
 - 6.1. Debate doctrinal y regulación legal.**
 - 6.2. Constitución, derechos y funcionamiento.**

CONCLUSION.

L *INTRODUCCIÓN.*
 os sindicatos son una institución imprescindible para la defensa de los trabajadores cuya evolución ha ido al paso del Derecho del Trabajo, siendo ellos actores fundamentales del movimiento obrero. Son la voz de los trabajadores y su principal medio para tratar de corregir esa desigualdad reconocida en la relación lab. De ahí que el constituyente reconozca este derecho al máximo rango y les otorgue un papel privilegiado de interlocutores de trabajadores, impulsores de sus reivindicaciones y policía de sus derechos. Algo que también reconoce al Empresario, no exento de polémica, como veremos.

1. LOS SINDICATOS.

1.1. Aproximación conceptual, funciones y tipos de sindicatos.

Se pueden definir como organizaciones de trabajadores, que persiguen la defensa y mejora de las condiciones de trabajo de sus asociados y de la clase trabajadora en general. Son una institución imprescindible en la realidad social, económica y política y producen unas específicas normas jurídico- laborales. Es decir, cumple **funciones** fundamentales, lo que justifica su aparición en el **artículo 7 del Título Preliminar de la Constitución**, como uno de los principios fundamentales del Estado Democrático, Social y de Derecho.

- 1) *Función de participación política*, como medio de presión y como interlocutor frente al Estado;
- 2) *Función reivindicativa y asistencial*: compensando la desigualdad generada por el poder patronal.
- 3) *Función negociadora* frente a las empresas y las asociaciones empresariales.
- 4) *Función normativa*: representan la soberanía de los trabajadores para crear normas.

Sin embargo no cabe hablar de sindicatos como un todo homogéneo, ya que son una compleja red de ideas y hechos de distinto signo. Se pueden clasificar por distintos criterios, por ejemplo:

1) Por su estrategia de acción encontramos dos tipos de sindicatos:

- *Sindicatos Revolucionarios*: antiburgueses, apostaban por el triunfo del movimiento obrero, con propensión a la radicalización, socialismo, anarquismo, hoy inexistentes.
- *Sindicatos Pragmáticos*: defienden un modelo de cooperación y negociación, aceptando las reglas del juego capitalista. Es el modelo predominante hoy.

2) Por su composición, hoy sólo hay sindicatos *unilaterales-puros*, que representan a trabajadores (o empresarios), con clara distinción de intereses; a diferencia de los *corporativos mixtos (verticales, amarillos)* que agrupaban a trabajadores y patronos, bajo un falso interés común.

1.2. Evolución de la situación jurídica de los sindicatos en España.

El sindicalismo español, como el internacional, ha pasado por distintas situaciones, en paralelo a la evolución del movimiento obrero y marcado por la acción política de los sucesivos gobiernos. Así podemos distinguir diferentes etapas hasta llegar a la situación actual:

1ª Prohibición: Tanto la actividad de los sindicatos como su propia existencia se encuentran tipificadas como delito en el Código penal hasta el último cuarto del s.XIX.

2ª Tolerancia: La conformación de una conciencia obrera se inicia en España en segunda mitad del s.XIX (Revolución del 1868). En **1870** nace la *Federación Regional Española de la Primera Internacional*, nace así el proletariado militante español. Esta presión hace que se levante la prohibición penal en el ordenamiento jurídico, aunque subsisten las restricciones a su acción. La **Constitución de 1869** (*progresista*) regula los *derechos de reunión y asociación*.

3ª Reconocimiento Jurídico: Se produce a través de la *Ley de Asociaciones de 1887*; así en 1888 nace **UGT** y en 1910 la **CNT**, y surgen sindicatos más moderados, liberales y católicos, como respuesta al activismo revolucionario.

Pero desde entonces no ha habido continuidad (rehén de la inestabilidad política):

➤ En la Dictadura de Primo de Rivera se inicia una acción represora contra los sindicatos, instituyendo la *Organización Corporativa Nacional*.

➤ En la II República se polariza el sindicalismo con 2 tendencias contrapuestas: **UGT y CNT**, que impedirá su efectividad, sin embargo en momentos difíciles aparecen los *Pactos de Unidad de Acción*. El **PCE** crea la *Confederación General de Trabajo Unitario*: 1932.

➤ La Dictadura de Franco: instaura régimen de encuadramiento sindical único, inspirados en la doctrina nacionalsindicalista: Partiendo del Fuero del trabajo se crea la Organización Sindical española instrumento en manos del Estado que tiene el monopolio normativo jurídico –laboral, a través de Reglamentaciones; se anula la libertad sindical, reprime a los sindicatos, la huelga...reducen el movimiento obrero a la clandestinidad. A partir de los 60 resurge el activismo y con nuevas organizaciones que se han ido forjando: **CCOO** y **Unión Sindical Obrera**, donde convive la lucha obrera con la política.

➤ Con la muerte de Franco en 1975 se extiende la movilización, al calor de la lucha política, creando en 1976 la **Coordinadora de Organizaciones** (UGT, USO y CCOO), de gran significación pese a su corta vida.

4ª Institucionalización: La Constitución Española de 1978 supone la constitucionalización de los derechos sindicales, a un máximo nivel de reconocimiento, como entidades fundamentales de un modelo de Estado Social Democrático de Derecho. Así aparece en su artículo 7 (título preliminar): *Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.*

Al tratarse de un derecho fundamental, dotado de la máxima protección, debe regularse por ley orgánica, lo que dio lugar por la **Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985**.

El constituyente opta por unas estructuras formalizadas estables, duraderas, regidas por estatutos, en lugar de un *espontaneismo- asambleismo*, aunque deja abierta la puerta a la representación de los trabajadores al margen del marco sindical.

De este modo, hoy se define su **situación jurídica** como *entidades de Derecho Privado de interés Público* (sin ser entidades de Derecho público, que caracterizaba el modelo de la dictadura de Franco o los regímenes del bloque del Este) y *personalidad jurídica propia*.

2. LA LIBERTAD SINDICAL.

Se configura como un derecho fundamental y libertad pública (Sección 1ª del Capítulo II del Título I, gozando de la protección y de las garantías del art **53.2 de CE**).

2.1. Ámbito subjetivo de la libertad sindical.

2.1.1. Extensión del derecho.

Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente (**art 28.1 CE y 1.1. LOLS**), por lo que se extiende a:

a) Trabajadores por cuenta ajena o asalariados, incluidos los funcionarios públicos y los extranjeros que presten sus servicios en España.

Se extiende a trabajadores en paro, a incapacitados y a jubilados, si bien estos colectivos podrán afiliarse a sindicatos ya constituidos pero no fundarlos con el fin de tutelar sus intereses singulares (sin perjuicio del derecho de asociación, sujeto a legislación específica).

b) Trabajadores autónomos no empleadores: al igual a anteriores, tienen derecho de afiliación a sindicatos ya constituidos, pero no podrán fundar sindicatos en interés propio.

2.1.2. Exclusiones.

Sin embargo, en los art 1.3 y 1.4 de la LOLS se establecen una serie de **exclusiones**, como principio de garantía de imparcialidad:

❖ Miembros de la Carrera Judicial (*juces y magistrados*) y del Ministerio Fiscal: no podrán afiliarse a organizaciones sindicales mientras se encuentren en activo, si bien pueden asociarse a *asociaciones profesionales* legalmente constituidas.

❖ Miembros de las FFAA e Institutos armados de carácter militar (*Guardia Civil*). El personal civil al servicio de la Administración Militar tendrán derecho huelga y sindicación con el alcance y contenido de normativa específica.

❖ Miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar: su derecho de sindicación se regirá por su normativa específica (dado su carácter armado y jerárquico): *Cuerpo Nacional de Policía, Cuerpos Policiales de las Comunidades Autónomas, y Cuerpos Policiales Locales*. Deben inscribirse en el registro especial de la Dirección General Policial y no pueden federarse ni confederarse con organizaciones extrapoliciales. No tendrán derecho de huelga ni de emprender acciones de conflicto colectivo.

2.2 Contenido de la libertad sindical.

Su ejercicio tiene una doble vertiente:

a) **Individual** (de los trabajadores) se concreta en los siguientes derechos:

- ✓ derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, suspenderlos o extinguirlos;
- ✓ afiliarse al de su elección o separarse libremente;
- ✓ elegir libremente a sus representantes dentro de éste y ejercicio a la actividad sindical.

b) **Colectivo** (de las organizaciones sindicales), se concreta en:

- ✓ redactar sus estatutos y reglamentos y organizar su administración interna, actividad y programa de acción;
- ✓ constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, afiliarse o separarse de ellas;
- ✓ no ser suspendidas ni disueltas sino por incumplimiento de leyes (resolución judicial firme);
- ✓ ejercer la actividad sindical en la empresa o fuera (negociación colectiva, huelga...)

3. FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO.

Está presidido por sus estatutos por un doble mandato constitucional para asegurar el papel institucional del sindicato en un Estado Social Democrático de Derecho:

3.1. Principio de funcionamiento democrático:

Un requisito básico es la *libertad de expresión* y actuación dentro del propio sindicato, de modo que sus órganos de representación, gobierno y administración, así como el régimen de provisión electiva de *sus cargos*, se ajusten a los principios *democráticos*. Así, sus poderes últimos deberán residir en los afiliados, por asamblea o congreso de sus representantes libremente elegidos por ellos. Las decisiones menos trascendentes pueden delegarse a los órganos de gobierno (unipersonales o colegiados).

3.2. Principio de autonomía sindical:

Trata de evitar que la defensa de los intereses de sus afiliados se vea lesionada por la intromisión de otros poderes. Se manifiesta en los derechos de *autorregulación*; a *ejercer libremente sus actividades* y a la *no injerencia y no discriminación de la administración*.

Un requisito imprescindible para esta autonomía es la **financiación propia e independiente**, contando con fondos propios que no le hagan rehén de las posibles fuentes financieras:

- a) El recurso básico son las **cuotas** de los afiliados, fijas o proporcionales al salario, que podrán ser entregadas por ellos mismos, o domiciliadas por banco, o recaudadas por los propios trabajadores afiliados, o descontadas de la nómina por el empresario (en este punto la injerencia de la empresa sobre los sindicatos, sosteniéndolos económicamente con el fin de controlarlos, es *lesión de la libertad sindical*). Las cuotas son *inembargables*. Pero con el

paso del tiempo la afiliación ha ido perdiendo peso, por lo que los sindicatos se complementan con otros recursos.

- b) **Canon de Negociación Colectiva:** es una cuota por la que contribuyen los trabajadores a sufragar los gastos soportados en dicha negociación.
- c) **Aportaciones del Estado** (en función de su representatividad), al tiempo que serán objeto de bonificaciones y exenciones fiscales.
- d) Otros recursos: provienen de los frutos de su patrimonio, donativos o subvenciones, principalmente públicas (ej. de la UE) para su actividad (ej. cursos de formación).

4. LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA.

4.1. Derechos de trabajadores afiliados en la empresa.

Derechos de titularidad individual, es decir, propias de los trabajadores afiliados, no de los sindicatos externos a la empresa.

4.1.1. Derecho a constituir secciones sindicales:

Son las agrupaciones de afiliados a sindicatos en las empresas y centros de trabajo (existirán tantas como sindicatos implantados en la empresa). Son la forma más descentralizada de un sindicato pero parte integrante de éste (no tienen personalidad jurídica). La LOLS define 3 tipos de secciones sindicales, en función de la representatividad del sindicato al que pertenecen:

- 1) Secciones sin implantación en los órganos de representación unitaria de la Empresa.
- 2) Secciones sindicales con implantación en tales órganos.
- 3) Secciones de sindicatos más representativos.

El art.8.2 de la LOLS establece que los derechos mínimos de éstas dos últimas son:

- ✓ disponer de tablón de anuncios y local adecuado en empresas de más de 250 trabajadores.
- ✓ derecho a la negociación colectiva.

Las secciones están representadas habitualmente por **delegados sindicales** elegidos por y entre los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato de la sección sindical. Existen 2 requisitos:

- ✓ que la empresa cuente con más de 250 trabajadores.
- ✓ sea una sección sindical de un sindicato con presencia en órganos de representación unitaria.

El **número de delegados** dependerá de la audiencia electoral de los sindicatos y de la plantilla de trabajadores con los que cuente la empresa:

a) los que obtuvieran el **10%** de los votos en elecciones a comité de empresa (o equivalente en la Administración Pública):

- En Empresas de 250- 750 trabajadores = **1 delegado;**
- En Empresas de 751- 2.000 trabajadores = **2 delegados;**
- En Empresas de 2.001- 5.000 trabajadores = **3 delegados;**
- En Empresas de 5.001- siguientes = **4 delegados.**

b) los que obtuvieran entre **5% - 10%** de los votos estarán representados por **1 delegado.**

En el supuesto de que no formen parte de los órganos de representación unitaria, tendrán las mismas **garantías** que las establecidas legalmente para los miembros del comité:

- ❖ crédito en horas para el ejercicio de su actividad.
- ❖ libertad de expresión.
- ❖ no discriminación por objeto de su actividad.
- ❖ local para actividades y tablón de anuncios.
- ❖ en materia disciplinaria (expediente contradictorio),
- ❖ permanencia en el empleo en supuestos de despido y movilidad geográfica).

Los delegados tendrán los siguientes **derechos**:

- ✚ Acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del comité y obligación de guardar sigilo en materias donde legalmente proceda.
- ✚ Asistir a reuniones de los comités, incluido el Comité de Seguridad y Salud, y de los órganos de la Administración Pública, con voz pero sin voto.
- ✚ Ser oídos por la Empresa antes de adoptar medidas carácter colectivo y sanciones a los afiliados y trabajadores en general.

4.1.2. Derecho a celebrar reuniones: previa notificación al empresario, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal (si la Empresa obstruye: sanción muy grave)

4.1.3. Derecho de recaudación de la cuota sindical: fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal (si la Empresa obstruye: será sanción grave)

4.1.4. Derecho a recibir y distribuir información: (igual que anterior)

4.2. Derecho de los cargos electivos:

A nivel Provincial, Autonómico o Nacional en las Organizaciones Sindicales más representativas tendrán derecho:

- * Al disfrute de permisos no retribuidos para el desarrollo de función sindicales;
- * a la excedencia forzosa con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el cargo (debe incorporarse dentro del mes siguiente al cese);
- * A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades sindicales, previa comunicación al Empresario y sin interrumpir la actividad productiva.

4.3. Derechos de los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos.

Estos representantes tendrán derecho a disfrutar de permisos retribuidos para realizar su actividad, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

5. RÉGIMEN JURÍDICO SINDICAL Y TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL.

5.1. Constitución formal de un sindicato.

El sindicato nace de un contrato o acto asociativo en el que una pluralidad de sujetos concurrentes ratifica su voluntad de asociarse para un fin común, lo que plasma en un *Acta de constitución*. Seguidamente se dotarán de unos *Estatutos*, cuya elaboración debe respetar la Constitución y la ley, así como los principios democráticos. Son la norma interna fundamental y recogerá al menos el siguiente contenido:

- ❖ Denominación de la organización (no puede confundirse con otra ya existente);
- ❖ Domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación;
- ❖ Estructura interna (representación, gobierno, administración.), funcionamiento y régimen de provisión de cargos.
- ❖ Régimen de adquisición y de pérdida de la condición afiliados,
- ❖ Modificación de estatutos, fusión y disolución del sindicato.
- ❖ Régimen económico de la organización, procedencia y destino de sus fondos y acceso de información financiera a los afiliados.

El *Acta* y los *Estatutos* deben depositarse en la oficina pública, que será el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación o los órganos de las Comunidades Autónomas_ que tengan atribuida esta competencia (que remiten en **10** días un ejemplar al SMAC).

La oficina pública los publicará en el tablón de anuncios y en **10** días en el **BOE**. Si detectara defectos formales o materiales, la oficina requerirá a los promotores la subsanación de éstos en el plazo de **10** días, pasado el cual lo publicará o rechazará mediante resolución, fundada exclusivamente en la carencia de algún requisito mínimo que deben reunir los Estatutos.

Una vez cumplidos estos trámites se producen los siguientes efectos:

- ✓ A los 20 días hábiles desde su depósito, adquiere personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, pudiendo beneficiarse de las posibles subvenciones, y exenciones o bonificaciones fiscales y sociales establecidas.
- ✓ Los no registrados quedan reducidos a comunidades de bienes (*rige el principio de mayoría, responsabilidad compartida por sus miembros, pero no resultan divisibles los bienes compartidos*).
- ✓ La Autoridad Pública y quienes acrediten un interés legítimo, directo y personal, pueden promover ante la autoridad judicial declaración de no conformidad a derecho de cualquiera de los estatutos.

La modificación de los sindicatos, debe ajustarse al mismo procedimiento de depósito y publicidad y reflejarse en el acta correspondiente. La regulación de las causa y del procedimiento de **disolución** de los sindicatos puede venir establecida en los estatutos o por resolución judicial debida a infracción de leyes o estatutos.

5.2. Responsabilidad.

5.2.1. Responsabilidad Civil: dentro de ésta hay que distinguir distintas situaciones:

- a) *Los actos de los afiliados* no implican responsabilidad del sindicato cuando actúan con independencia de éste, salvo que sea en ejercicio de sus funciones representativas o se pruebe que actuaba por cuenta del sindicato.
- b) *De los actos de los órganos estatutarios* responde el sindicato.
- c) La responsabilidad de los *actos de delegados y secciones sindicales* dependerá de **si** se constituyen como órganos del sindicato (en cuyo caso responde el sindicato) o **no** (debiendo probar entonces que actuaba por cuenta de éste).

La responsabilidad **patrimonial** afecta a todos sus bienes salvo las cuotas, que son inembargables. Para ello deben no estar ingresadas (en cuyo caso aún no son patrimonio del sindicato), en manos del empresario antes de su transferencia al sindicato, o estar individualizadas en una cuenta bancaria específica. De no ser así, las cuotas ya ingresadas ya forman parte del patrimonio sindicato y se confundiría con el resto.

5.2.2. La responsabilidad penal no existe en principio en los sindicatos, pero el Código Penal establece que *los representantes de la persona jurídica responderán personalmente de los delitos o faltas de quienes representan.*

5.3. Representatividad sindical. (Título III de la LOLS).

Las funciones y potestades de los sindicatos dependen de los niveles de representatividad:

5.3.1. Sindicatos más representativos:

La doctrina habla de dos vías para obtener *mayor representatividad*

A) **Originaria:** Los sindicatos que acrediten un mínimo de los representantes de personal en Empresas y Administraciones Públicas de:

- el **10%** en *ámbito estatal*
- el **15%** en *ámbito autonómico*, con un mín. de 1500 (*algo que parte de la doctrina ve discriminatorio porque es inalcanzable en su mayoría*) y no estén federadas o confederadas en organizaciones estatales.

B) Por adhesión: Es aquella que se consigue por la afiliación, federación o confederación a una organización que cumpla los requisitos anteriores.

A los sindicatos más representativos corresponde:

- ❖ La representación institucional ante Administraciones Públicas y otras entidades u organismos (Servicio Nacional de Empleo, FOGASA, Servicios de Salud, Consejo Social de Universidades, etc.) U organizaciones internacionales (ej. OIT).
- ❖ Negociación Colectiva con efectos “erga omnes” (no solo de los afiliados);
- ❖ Servir de interlocutor Social en la representación de intereses trabajo frente al Gobierno y determinar las condiciones trabajo en las Administraciones Públicas;
- ❖ Participar en sistemas no jurisdiccionales de soluciones de conflictos de trabajo;

- ❖ Promover elecciones a representantes de personal en empresas y Administraciones Públicas;
- ❖ Obtener cesión temporal de uso de inmuebles patrimoniales públicos;
- ❖ Cualquier otra función representativa que se establezca.

5.3.2. Sindicatos cuasi más representativos:

Aquellos que sin lograr la calificación de más representativos, poseen un determinado grado de implantación: **10% o más** de representantes de personal en las empresas y Administraciones Públicas *en ámbitos territoriales y funcionales específicos*. Reciben las mismas prerrogativas que los anteriores, salvo la representación institucional en Administraciones Públicas y la obtención de cesión temporal de bienes inmuebles públicos.

5.3.3. Sindicatos de representación ordinaria:

Los que **no** alcancen el **10%**. Carecen de las prerrogativas específicas de los anteriores, pero gozan de competencias de ejercicio común a todo sindicato. En la Negociación Colectiva tendrán derecho a la *negociación de eficacia reducida*, es decir, Convenios de efectos vinculantes sólo para sus afiliados.

5.4. Conductas antisindicales.

Dependiendo del agente del que proceden se clasifican en:

- a) De los Poderes públicos: actos normativos (reglamentos) o administrativos que tendrán como consecuencia: la declaración de inconstitucionalidad de las leyes y disposiciones normativas con fuerza de ley, y la nulidad de reglamentos y actos administrativos infractores.
- b) Del Empresario y Organizaciones patronales:
 - Sobre los trabajadores: decisiones unilaterales que supongan cualquier discriminación en el empleo o las condiciones de trabajo, por adhesión o no a un sindicato y por el ejercicio de la actividad sindical);
 - Sobre los sindicatos (toda injerencia del empres en la constitución, funcionamiento o administración de la Organización de los trabajadores, especialmente fomentar la

constitución de sindicatos dominados o controlados por Empresas o Asociaciones Patronales, así como sostenerlos económicamente con el mismo fin).

c) De los Sindicatos: Tratar de obstruir o excluir de la Negociación colectiva a otros sindicatos.

Además la LOLS protege la Libertad Sindical respecto de cualquier conducta que tienda a menoscabarla y no solo de los supuestos recogidos en la propia ley.

5.5. Tutela del derecho.

5.5.1. Procedimiento ante los tribunales ordinarios (LPL, art 175 - 182).

- 1) Objeto de este proceso: se limita al conocimiento de la lesión de Libertad Sindical. Podrá promoverlo cualquier trabajador o sindicato que por interés legítimo, crea lesionados sus derechos de Libertad Sindical.
- 2) Jurisdicción competente: será la *laboral* (tanto por la propia esencia del derecho y el hecho lesionado, como por el ámbito donde se produce y los sujetos afectados). Sin embargo, si se impugna la omisión de un trámite administrativo será competente la jurisdicción *contencioso-administrativo*; y para determinar el derecho de funcionarios públicos a afiliarse a un sindicato, la jurisdicción será la *civil*.
- 3) La demanda recogerá: hechos constitutivos de lesión, condiciones en que se produjo y derecho/s infringidos, y podrá solicitar la suspensión de los efectos del acto impugnado (caso de afectar al interés general de trabajadores y pueden causar daños de difícil reparación). Quedará sujeta a los plazos generales de prescripción o caducidad (1 año)
- 4) La tramitación del proceso tendrá carácter *urgente y preferente*, igual que la resolución de recursos, quedando exceptuados de la obligación de conciliación previa a la vía judicial. El juicio se celebrará en el plazo de los **5 días** siguientes a la presentación de la demanda y la sentencia se dictará en **3 días máx.** Esta sentencia podrá ser:
 - Estimatoria: declara la existencia de lesión, nulidad de la conducta del demandado, cese inmediato de tal comportamiento, reposición a la situación previa a la lesión y reparación de las consecuencias del acto, incluida la indemnización)

→ **Desestimatoria:** la resolución judicial ordenará el levantamiento de la suspensión de decisión o acto impugnado o de la medida cautelar que se hubiera acordado).

5.5.2. Procedimiento constitucional ante el Tribunal Constitucional.

Por la violación de derecho a la Libertad Sindical se puede solicitar mediante los **recursos de :**

- *Inconstitucionalidad* contra las disposiciones con rango de ley.
- *de amparo*, cuando la ley aplicada lesione derechos fundamentales y libertades públicas.

6. LAS ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS.

6.1. Debate doctrinal y regulación legal.

Existe un debate doctrinal en torno a la configuración del asociacionismo empresarial: ¿Goza el de la tutela del derecho de Libertad Sindical reconocido en el **art 28** de la Constitución otorgándole el máximo nivel de protección (**art 53.2** de la Constitución) o queda dentro del derecho general de asociacionismo reconocido en **art. 22** de la Constitución, quedando restringida la libertad sindical a los trabajadores?

- El **Tribunal Supremo**, así como la propia **LOLS** y parte de la doctrina, incluye a los empresarios, al amparo del **art 28.2**: “*todos tienen dcho a sindicarse libremente*” y en la *Declaración de DDHH*, y otros *tratados y acuerdos internacionales* ratificados por España.

- Sin embargo el **Tribunal Constitucional** señala que *cubre sólo a trabajadores*, y las Asociaciones Empresariales quedan bajo la **Libertad de Asociación**.

Se regulan por la siguiente normativa:

***Constitución del 78** (art 7, 22 y 28.1);

***LOLS** (disposición derogatoria que anula ley 19/77 salvo la parte de las Asoc. Empresariales);

***Ley 19/77** sobre regulación del derecho de Asociación Sindical.

***RD 873/77** sobre depósito de estatutos de organizaciones constituidas al amparo de la ley 19/77, *ambas vigentes sólo en las disposiciones referidas a las Asociaciones Empresariales y profesionales*.

6.2. Constitución, derechos y funcionamiento.

Para su constitución, los estatutos se han de depositar en las oficinas de las Direcciones Provinciales de trabajo u organismo correspondiente a cada Comunidad Autónoma que tenga las competencias transferidas.

Se reconoce los siguientes derechos:

→ Crear Asociaciones Empresariales para la defensa de intereses, siempre que sigan procedimiento democrático.

→ Constituir federaciones y confederaciones.

Su funcionamiento se regula por sus Estatutos que contendrán como mínimo:

- ✓ denominación de la Organización;
- ✓ domicilio y ámbito territorial y profesional;
- ✓ funcionamiento de la entidad;
- ✓ órganos de representación, gobierno y administración;
- ✓ requisitos y procedimiento para la adquisición y pérdida de la condición de sus miembros
- ✓ régimen electoral (sufragio libre, directo y secreto),
- ✓ régimen económico: carácter, procedencia y destino de recursos., y medios que permitan a sus miembros conocer la situación económica.

Estas asociaciones ostentan representación institucional si cuentan con mín. de **10%** de los Empresarios y de los trabajadores ocupados en el ámbito estatal, o de **15%** en el ámbito de las CC Autónomas siempre que no estén integrados en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

CONCLUSIÓN:

Los Sindicatos se mueven por objetivos Eº-sociales, pero además manifiesta una clara naturaleza política sin la que no se puede entender aquellos. La prohibición de la acción política, no les impide que abracen concretas opciones partidistas, y a lo largo de su Hª ha sido clara la conexión política-ideológica. Su tendencia a la internacionalización en su formulación ideológica y en la unión de la lucha obrera, no ha evitado que en la práctica primaran intereses nacionales sobre los de clase, dispersando la acción sindical. La reforma laboral, ha individualizado y fragmentado las situaciones lab. La tradicional Neg. Col. pierde fuerza frente a nuevas formas de diálogo directo con trabajadores y decaen paralelamente vías institucionalizadas de solución de conflicto, imponiendo la negociación extrasistema. Todo ello ha provocado una debilidad de la conciencia de clase obrera, lo que ha incidido también en un menor poder de presión de los sindicatos.