



---

**Universidad de Valladolid**

**Grado en Relaciones Laborales y  
Recursos Humanos**

**Curso académico 2012-2013**

**Trabajo Fin de Grado**

**EL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO.  
ESPECIAL REFERENCIA AL SINDICATO  
UGT**

**Trabajo presentado por: Isaac Moras Calzada.**

**Tutor: Juan Antonio Hernández Nieto.**

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de Valladolid, julio, 2013

## SUMARIO

1. Introducción.....	pág.: 3
2. Breve historia del Sindicalismo: hacia el sindicato más representativo.....	pág.: 5
3. Representación de los trabajadores:.....	pág.: 10
3.1 Representación unitaria: delegados de personal y comités de empresa.....	pág.:10
4. La Representatividad: Regulación Jurídica.....	pág.: 13
4.1 Concepto.....	pág.: 13
4.2 El Sindicato más representativo.....	pág.: 15
4.2.1 A nivel estatal: requisitos y competencias.....	pág.: 17
4.2.2 A nivel autonómico: requisitos y competencias.....	pág.: 22
4.2.3 Por irradiación: requisitos y competencias.....	pág.: 25
4.2.4 Simplemente más representativo: requisitos y competencias.....	pág.: 27
5. El sindicato histórico por excelencia. UGT.....	pág.:28
5.1 Breve reseña histórica.....	pág.:29
5.2 Principios y valores.....	pág.:31
5.3 Funcionamiento y participación.....	pág.:32
5.4 Estructura organizativa.....	pág.:33
5.5 La afiliación, derechos y deberes.....	pág.:36
5.6 Servicios que presta UGT.....	pág.:38
5.7 Acciones para la ciudadanía y la sociedad.....	pág.:40
6. Conclusiones.....	pág.:41
7. Resumen.....	pág.:42
8. Bibliografía.....	pág.:43

## 1. INTRODUCCIÓN

Tal y como designa este proyecto, llevaremos a cabo un estudio en profundidad sobre “El sindicato más representativo”, en el cual nos basaremos especialmente en fundamentos jurídicos de base nacional y autonómica.

Así, como marca la Ley, lo enfocaremos al estudio de su régimen jurídico, viendo la regulación que hace nuestro ordenamiento laboral, con Sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo.

Como establece el título del proyecto, nos centraremos en el sindicato histórico por excelencia, como es UGT, en el cual comentaremos su historia desde su nacimiento en 1888, sus funciones y toda su agrupación obrera.

Elegí este tema ya que siempre me he sentido identificado con la representación de los trabajadores y la defensa de los mismos en cada uno de sus puestos de trabajo. Además, siempre me ha llamado la atención hacer un estudio sobre algún tema de legislación laboral, como éste.

A día de hoy, el concepto “sindicato” está muy mal valorado por la sociedad española, y, en general, por todos los países. No hacemos más que escuchar en medios de comunicación a ciudadanos diciendo que los sindicalistas hoy en día miran única y exclusivamente por su interés propio, y no por el interés ciudadano.

En este estudio, desarrollaremos todo lo referente a la Representatividad del sindicato determinado por el más representativo, ayudándonos en ello en distintas sentencias que lo contemplan y, especialmente, en la “Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical” la cual regula específicamente la función de representatividad de los trabajadores.

El concepto de sindicato a nivel general es muy amplio, y abarca diferentes formas de manifestar la representación de trabajadores. La sindicalización es un derecho fundamental recogido en la Constitución Española, concretamente en el Título preliminar, en su artículo 7 y en el art. 28.1 dentro de los derechos fundamentales de contenido laboral.

Las competencias adquiridas después de haber elaborado este Trabajo Fin de Grado, que han contribuido a completar mi formación en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, básicamente, han sido las siguientes:

## Competencias Genéricas

### *Instrumentales:*

CG 1. Capacidad de análisis y síntesis.

CG 2. Capacidad de organización y planificación.

CG 5. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.

CG 6. Capacidad de gestión de la información.

### *Personales:*

CG 14. Razonamiento crítico.

### *Sistemáticas:*

CG 16. Aprendizaje autónomo.

## Competencias Específicas

### *Disciplinarias:*

CE 1. Adquirir conocimientos sobre el marco normativo regulador de las relaciones laborales, en concreto, sobre el sindicato más representativo, especial referencia a UGT.

### *Profesionales:*

CE 13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente, usando la terminología y las técnicas adecuadas.

CE 14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y de la comunicación en diferentes ámbitos de actuación.

CE 15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral.

### *Académicas:*

CE 35. Aplicar los conocimientos a la práctica.

## 2. BREVE HISTORIA DEL SINDICALISMO: HACIA EL SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO

Desde el inicio de las agrupaciones en asociaciones, desde la Revolución Industrial, el sindicalismo ha sufrido diversos cambios hasta el momento actual.

A principios, la organización del sindicato era de manera horizontal, es decir, dependiendo el oficio e independientemente el sector de actividad.

Ya a finales del s. XIX o principios del s. XX, comienza el sindicalismo a dar un giro hacia una organización más vertical, en la cual ya no se agrupa a minorías, sino que se trata de agrupar a todos los empleados, independientemente su sector de actividad, de una industria o de un sector específico. A ello se denomina “sindicatos de industria”.

Tras una de las etapas más duras en la España del siglo XX, como es el franquismo, el camino a la democracia se afianzó con la muerte de Franco en 1975. Por ello, conocemos dos fases, como es la “transición política” que nos lleva desde 1975 a 1978 y la segunda a partir de la fecha de la creación de la Constitución Española, en 1978.

En esta época, en Europa todavía se siguen desarrollando diferentes tipos de cambios tras la crisis del petróleo, por lo que desde la posición del sindicalismo lo que se intentaba llevar a cabo era una “recuperación del tiempo” que el franquismo había abortado en esos años.

En la Constitución se plasma en los arts. 7 y 28.1 la legalización de los sindicatos y posteriormente en la “**Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical**”<sup>1</sup>.

En cuanto a la representación de los trabajadores comienza con la abolición del “sindicato vertical” único sindicato legal en la época franquista, el cual incluía tanto a los representantes de la patronal como a los representantes de los obreros.

Ésta legalidad de sindicalización constitucionalmente tiene que estar dentro de los estatutos que cita el **Convenio nº87 de la OIT** que se denomina “Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización” el cual desarrollaremos más adelante.

Otros grandes textos internacionales también se refieren a la libertad sindical, como puede ser la **Carta Social Europea**, que habla el derecho de “constituir sindicatos”,

---

<sup>1</sup> Antes, a través de la ley de Asociación Sindical, 19/1977, de 1 de abril, se regulaba conjuntamente el derecho de asociación sindical y empresarial. Actualmente está vigente para la creación de asociaciones profesionales y empresariales.

así como el derecho de afiliación o de sindicalización libre y para la defensa de sus intereses.

A este movimiento obrero se le reconoce el derecho de la negociación colectiva y, por tanto, la negociación Sindicato-Patronal por medio de los Convenios Colectivos.<sup>2</sup>

De entre todos los Convenios registrados de la OIT, los principales a desarrollar centrándonos en la libertad sindical son:

1. **Convenio nº 87 OIT**: contiene garantías frente al Estado. Reconoce a todos trabajadores el derecho a constituir “toda organización capaz de fomentar y defender sus intereses sin ninguna distinción y el derecho a afiliarse con la condición de observar los estatutos”<sup>3</sup>, contempla los derechos de los trabajadores:
  - a. De éstas organizaciones a organizarse libremente “redactar sus estatutos y reglamentos administrativos” (art. 3)
  - b. De no estar “sujetas a disolución o intervención por vía administrativa (art. 4)
  - c. De constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales y afiliarse a ellas (art.5)
  
2. **Convenio nº 98 OIT**: habla de la protección y de las garantías que se contemplan frente a la empresa, aunque de ello se excluye a los funcionarios públicos<sup>4</sup>:
  - ❖ De los empleados frente a “todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”(art.1)
  - ❖ De organizaciones de obreros y empresarios contra “todo acto de indiscreción de unas respecto a las otras” (art. 2)
  
3. **Convenio nº 151 OIT**: referente al personal de la Administración Pública:

---

<sup>2</sup> Véase Antonio Baylos. Dpto. Derecho del Trabajo. Univ. Complutense. Madrid. Política y Sociedad, 5 (1990) Madrid (pp 23-30)

<sup>3</sup> Art. 2 Convenio nº 87 OIT “los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”

<sup>4</sup> Art. 6 Convenio nº 98 OIT

- ❖ Establece “protección adecuada” de funcionarios en los mismos términos que el Convenio nº98 OIT. (art. 4 y 5)
- ❖ Adopta “diversas formas de negociación colectiva que permita participar en las condiciones de trabajo de los funcionarios” (art. 7)
- ❖ Solución de conflictos por medio de la negociación entre las partes (art.8)

La estructura que debe llevar siempre el sindicato es la estructura democrática<sup>5</sup>, es decir, por ello se apoya en derechos como es la libertad sindical, el derecho a huelga y el derecho a la negociación colectiva.

En la actualidad, el sindicato, especialmente en las Confederaciones Sindicales, se estructuran de la siguiente manera:<sup>6</sup>

1. Primer nivel o grupo: ámbito comarcal: suele tener presente órganos descentralizados en la empresa.
2. Segundo nivel o grupo: ámbito autonómico: los sindicatos comarcales suelen agruparse en sindicatos autonómicos con la particularidad de que siempre que se agrupan sea de sector.
3. Tercer nivel o grupo: ámbito nacional: esas federaciones de sector se aglomeran en ámbito estatal, que se llama “federaciones nacionales”.
4. Cuarto nivel o grupo: esas federaciones nacionales nacidas de la agrupación de los sectores se juntan en las llamadas “confederaciones”, donde ya hablamos de un ámbito de actuación intersectorial

Para más información en cuanto a la organización de los sindicatos, lo habitual es que se organicen los sindicatos dependiendo su paraje, que habitualmente se menciona como “uniones”.

Fuera ya de territorio español, también hay grandes sindicatos que agrupan a varias labores o categorías<sup>7</sup>, pero que, con el paso del tiempo y la reacción del Estado, han ido prohibiéndolos.

Cuando se reconoce oficialmente como legal un sindicato se está reconociendo la personalidad jurídica del mismo sindicato, es decir, la declaración de una persona a sindicalizarse libremente.

---

<sup>5</sup> Ya lo manifiesta el art. 7 CE

<sup>6</sup> Diferentes grupos o niveles del sindicalismo en la actualidad. Véase Curso de Derecho del Trabajo. Juan M. Ramírez Martínez, Ed Tirant lo Blanch, 2008, (pp 97-106)

<sup>7</sup> Ejemplo: en Reino Unido, “Transport and General Workers Union”, que agrupa a todos trabajadores no técnicos de la industria y servicios.

El origen del “sindicalismo más representativo” se da fundamentalmente en los años iniciales de la OIT, en la cual cita “las organizaciones profesionales más representativas son aquellas que tienen que comparecer, junto con los representantes del Estado y de los empresarios, por cada país, en la Conferencia Anual de la organización”<sup>8</sup>

En esa Conferencia, oficiada en Ginebra en 1921, se debatió sobre la posición que debe tener cada sindicato en su propio país, siempre y cuando respete las normas regidas por la OIT (art. 3.5 Constitución).

A continuación, describiremos la representatividad sindical en los principales países de la Unión Europea:

- 1) **Francia:** se contempla el número de afiliados y adicionalmente los votos conseguidos en elecciones sindicales; el pago de cotizaciones; la antigüedad en la entidad...
- 2) **Italia:** se diferencia de la francesa en que ésta carece de una noción unitaria de representatividad. Prevalece el criterio numérico, es decir, el del número de afiliados. Por ello, el art. 39 de la Constitución se debe tener en cuenta, el cual dice: “la representación unitaria que surja de la participación de los sindicatos se compondrá en proporción al número de afiliados; de menor importancia son el criterio del prestigio sindical o de la antigüedad”.

A partir del “Statuto de 1970” poco a poco se ha ido desarrollando la mayor representatividad, tanto que se han tomado diferentes referencias, como pueden ser la implicación en negociaciones y conflictos, las votaciones sindicales....<sup>9</sup>

- 3) **Bélgica:** al igual que en Italia, no existe tampoco una noción unitaria de representación, pero también la Administración se suele ceñir al número de asociados, interés de las cotizaciones, estructura de la organización, antigüedad, negociación colectiva y estabilidad.

Como señala OJEDA, “comparando nuestro sistema con el francés e italiano, el español se muestra desprovisto de los elementos político-culturales señalados por los otros dos, más apegado al dato numérico”.<sup>10</sup>

Nuestro sistema jurídico ha tenido en cuenta la representatividad de los sindicatos, tendiendo a transformar en interlocutores válidos a las grandes centrales. Ello representa una prima superior a los más representativos.

---

<sup>8</sup> El concepto de sindicato más representativo en los sistemas sindicales europeos, Instituto de Estudios Sociales, Madrid, 1980.

<sup>9</sup> GUEZZI-ROMAGNOLI, Il Diritto Sindacale, Bologna, 1987

<sup>10</sup> A.OJEDA AVILÉS, “La representatividad sindical como excepción”, Relaciones Laborales, abril, 1992 pág.11



Esta prima a los sindicatos más representativos es referente a los problemas iniciales que se otorgaron a la hora de redactar el Estatuto de los Trabajadores<sup>11</sup>.

La distinción entre una representatividad legal y una representatividad suficiente se da en el Decreto 680/977 de 6 de diciembre de 1977, reglamentario de los Convenios Internacionales nº 81 y nº129 y que quienes profundizaron en el sindicalismo representativo a partir del 10% de representantes fueron los grandes acuerdos confederales e interconfederales, como el de 1979 o el AMI de 1980. Seguidamente se profundizó con el Estatuto de los Trabajadores de 1980, y ya definitivamente en la LOLS.

Por ello, podemos decir que se introdujo la noción de sindicato más representativo a partir de 1978, cuando se otorga a las centrales y patronales mayoritarias, por medio de una serie de Decretos, el derecho a constituir los órganos rectores de entes definidos públicos de carácter socioeconómico.

- El **Estatuto de Trabajadores**, de 10 de marzo de 1980, regula la característica del sindicato más representativo, y será el que defina normativamente la medición de la representatividad sindical. En la **Disposición Adicional 6ª del Estatuto** se regula:

“A efectos de ostentar la representación institucional en defensa de intereses generales de los trabajadores o de los empresarios ante la Administración Pública u otras entidades u organismos de carácter nacional que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las organizaciones sindicales con el 10 por 100 o más de los miembros de comités de empresa y delegados de personal en el ámbito estatal. Asimismo podrán también estar representados los sindicatos de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15 por 100 de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal. No estarán comprendidos en este supuesto los sindicatos de trabajadores que estén integrados en federaciones o confederaciones de ámbito estatal”.

Para ratificar esta Disposición Adicional 6ª se interpretó la **STC 54/1982 de 22 de julio**, en la que se dice que “para poder participar en los órganos provinciales de la Administración Pública deberán estar integrados los sindicatos en las Confederaciones más representativas a nivel estatal o de Comunidad Autónoma, no bastando con que fuesen representativas en el nivel territorial correspondiente”.

- Los **Acuerdos Interconfederales**, citados anteriormente, postulan un amparo selectivo a los sindicatos más representativos.
- Por último, el **Tribunal Constitucional** reconoce a la vez determinados derechos a los sindicatos con evidente audiencia en el ámbito respectivo, a partir de la **STC 11/1981 de 8 de abril**.

---

<sup>11</sup> Problemas principalmente de interlocución social aparecidos en Europa en Francia (mayo de 1968) e Italia (otoño 1969)

Actualmente la regulación se plasma en la Ley orgánica de Libertad Sindical y en la STC 98/1985, que más adelante iremos analizando.

### 3. LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

A continuación se analizará, aunque sea brevemente, la representación de los trabajadores en la empresa y en la Administración Pública, por ser el parámetro de medición del sindicato más representativo.

#### 3.1 Representación unitaria: Delegados de Personal y Comités de Empresa

##### Delegados de Personal

Los delegados de personal en las empresas o centros de trabajo son los representantes unitarios de los trabajadores que tengan menos de 50 y más de 10 empleados, pudiendo también, por acuerdo mayoritario, tener un delegado de personal en empresas con un número de trabajadores entre seis y diez.<sup>12</sup>

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal y directo a los delegados de personal, en la cuantía siguiente: hasta 30 trabajadores, uno; de 31 a 49, tres.

Los delegados de personal son directamente elegidos por los trabajadores, de acuerdo con el procedimiento electoral regulado en los artículos 67 a 76 del ET y desarrollado por el RD 1944/1994 de 9 de Septiembre.

Tal y como expresa literalmente el artículo 62.2 del ET “los delegados de personal ejercerán mancomunadamente ante el empresario la representación para la que fueron elegidos, y que tendrán las mismas competencias establecidas para los comités de empresa.

##### Comités de Empresa<sup>13</sup>

El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado de los trabajadores de una empresa para defender los derechos de los mismos. Para la constitución

---

<sup>12</sup> Artículo 62.1 ET

<sup>13</sup>Véase <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/comite-de-empresa/comite-de-empresa.htm>

del Comité de Empresa es necesario, al menos, que la empresa tenga 50 o más trabajadores<sup>14</sup>

El número de miembros del Comité de empresa varía en relación de los trabajadores de dicha empresa tal y como expresa el artículo 72.2 del ET y el artículo 9.4 del RD 1844/1994, a través de la escala establecida en el artículo 66 del Estatuto, la cual va desde el mínimo de trabajadores del Comité de empresa, como es 50, con 5 representantes, hasta los 21 representantes para las empresas en las que tenga entre 751 y 1000 trabajadores. Una vez sobrepasados los 1000 trabajadores, se asignarán dos más por cada mil trabajadores, hasta un máximo de setenta y cinco vocales.

En cuanto al procedimiento electoral que posee el Comité de Empresa, viene regulado en los artículos 67 a 76 del Estatuto de los Trabajadores. Habrá dos colegios electorales (uno para los técnicos y administrativos y otro para los trabajadores especialistas y no cualificados).

Por lo que respecta a la elección de la mesa electoral, se constituirá por cada colegio de 250 trabajadores (artículo 73.1 ET).

Cada candidatura deberá presentar una lista diferente por cada colegio electoral, la cual deberá contener todos los nombres como puestos a cubrir en el cual deberá contener expresamente las siglas del sindicato al que pertenece.

Una vez ya entrados en la votación, cada elector podrá votar única y exclusivamente una lista presentada correspondiente a su colegio. Tras el recuento definitivo de votos, se asignará a cada lista el número de delegados correspondientes por cada sindicato<sup>15</sup>.

En el supuesto de producirse alguna vacante en el comité de empresa aquélla se cubrirá automáticamente por el trabajador siguiente en la lista a la que pertenezca el sustituido (art. 67.4 E.T)

## Delegados de Personal en la Función Pública

---

<sup>14</sup> Artículo 63.1 del ET que cita: “El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses, constituyéndose en cada centro de trabajo cuyo censo sea de 50 o más trabajadores”.

Las competencias del Comité de empresa vienen numeradas en los artículos 64 del ET y demás normas laborales, y las garantías en el artículo 68.

<sup>15</sup> Si hubiese algún puesto o puestos sobrantes, se atribuirán a la lista o listas que tengan un mayor resto de votos (art. 71.2.b E.T.) y, si hubiese empate de votos o de empate de enteros o de restos para la atribución del último puesto a cubrir, resultará elegido el candidato de mayor antigüedad en la [empresa](#) (art. 12.1 R.D. 1.844/1994)

Los delegados de personal en la Función Pública vienen regulados en los artículos 39 y siguientes de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Así, en el artículo 39.2 cita que “en las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su representación corresponderá a los Delegados de Personal. Hasta 30 funcionarios se elegirá un Delegado, y de 31 a 49 se elegirán tres, que ejercerán su representación conjunta y mancomunada”.

#### Juntas de Personal

Las Juntas de Personal son órganos de los trabajadores de la función pública “funcionarios”. Es un órgano colegiado que se constituye en aquellas unidades electorales que cuentan con un mínimo de 50 funcionarios<sup>16</sup>, es decir, trabajadores vinculados a la Administración Pública por medio de una relación de carácter administrativo o estatutario.

Se dice que tienen representación las candidaturas que superen el 5% de los votos por los trabajadores del sector en las elecciones sindicales.

Las Juntas de Personal se reúnen en una Comisión Permanente, de manera trimestral. En caso de expedientes disciplinarios, las Juntas de Personal son las encargadas de tramitarlo.<sup>17</sup>

Las Juntas de Personal deben ser informadas y oídas en lo relativo a la política de personal

Como son órganos de representación unitaria, participan en la toma de decisiones todas las representaciones que lo integran, aunque el resultado final debe ser compuesto por el órgano, “sin que las posturas de sus integrantes protagonicen el resultado, la propuesta o la actuación”.

Por último, decir que las Juntas de Personal son órganos no sometidos al principio de jerarquización administrativa vigente de la Función Pública, es decir, la Junta de Personal no está obligada a someterse a directrices de las autoridades administrativas.

El artículo 39 de la Ley 7/2007 de 12 de abril habla de los órganos de representación, el cual dice que de 6 a 50 representantes corresponderá a los delegados de personal. Hasta 30 funcionarios elegirá un Delegado, y de 31 a 49 elegirán a 3, que ejercerán la representación conjunta.

---

<sup>16</sup> Artículo 39.3 de Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

<sup>17</sup> Los delegados de personal y las Juntas de Personal vienen mencionadas en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto, de Libertad Sindical y en la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

Cada junta se compone de un número de representantes en función del número de funcionarios de la Unidad Electoral<sup>18</sup>

#### 4. LA REPRESENTATIVIDAD: REGULACIÓN JURÍDICA

##### 4.1 Concepto

La necesidad de calcular la representatividad de los sindicatos de un país, seleccionando al sindicato o los sindicatos con mayor protagonismo en las relaciones laborales, viene determinado por una doble demanda:

- 1) El pluralismo sindical: que exige el establecimiento de un algún monopolio (u oligopolio) de los sindicatos que posean mayor representatividad para llevar a cabo ciertas actividades.
- 2) Múltiples funciones que realizan los sindicatos en una sociedad moderna y democráticamente avanzada.

Con ello, los sindicatos tienen derecho a realizar ciertas funciones que no se pueden negar a realizar, como por ejemplo, la declaración de una huelga<sup>19</sup>, aunque exigen otras funciones en función a su representatividad, como puede ser la actividad política que se lleva a cabo por estas organizaciones, por medio de mecanismos institucionales o bien por la concertación social.<sup>20</sup>

De esta forma, se pronuncian los **Informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT** cuando citan que “una distinción entre organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones internacionales no debe tener como consecuencia conceder a las organizaciones sindicales más representativas privilegios que excedan de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, consultas con los Gobiernos, o incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales”.<sup>21</sup>

La representatividad sindical viene regulada en el **art. 6 de la LOLS** que cita en su apartado primero: “La mayor representatividad sindical reconocida a determinados

---

<sup>18</sup> Art. 39.5 Ley 7/2007: “De 50 a 100 funcionarios- 5; de 101 a 250 funcionarios- 9; de 251 a 500-13; de 501 a 750-17 y de 1001 en adelante-dos por cada 1000, hasta un máximo de 75.

<sup>19</sup> No se puede negar del Ordenamiento Jurídico ya que ello implicaría atentar contra la libertad sindical.

<sup>20</sup> Estas funciones suelen dividirse en: “acciones de participación” (negociación colectiva o participación institucional) y “acciones de contestación o reivindicación (declaración de huelgas).

<sup>21</sup> En definitiva, “el control de la representatividad sindical viene a ser el precio que necesariamente hay que pagar por el pluralismo sindical existente y por la participación política del sindicato”

sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical”. Estos modelos se caracterizan especialmente por el pluralismo organizativo, por lo que existe el riesgo de que se aglutinen las acciones representativas de trabajadores y asociaciones empresariales. Con tal de impedir esta circunstancia, el ordenamiento jurídico impone métodos para reconocer a esas organizaciones representativas del conjunto de los intereses colectivos.

La representatividad es uno de los mayores problemas que se da en el Derecho social. El Derecho sindical es el subsistema jurídico-institucional del sistema general de relaciones industriales o laborales.

Para el Tribunal Constitucional, la representatividad se configura como “una representación de intereses que atribuye un poder legar para alcanzar en los empleadores y empleados al margen de su voluntad”<sup>22</sup>.

Por medio de la representación sindical y patronal, el ordenamiento jurídico hace que se desarrollen las diferentes actividades representando conjuntamente a trabajadores y empresarios, sin tener que estar obligatoriamente afiliados a cualquier asociación.

Uno de los mejores iuslaboristas del s.XX, **Gino Guini**, predicó que todos ordenamientos sindicales raramente han prescindido de un juicio sobre la representatividad sindical, que viene obligado este juicio en los países que “las organizaciones sindicales son llamadas por los poderes públicos a participar en el ejercicio de tareas públicas”<sup>23</sup>.

Según dice Gino Guini, la representatividad sindical forma parte de las reglas de ordenación y gobierno de los diferentes temas de relaciones laborales. Con ello entramos en un polémico debate en el cual la representatividad sindical no parece únicamente una pieza clave en la regulación de la acción sindical, sino que también asume una dimensión política, en la que los sindicatos más representativos son capaces de influir en la gobernabilidad del propio sistema.

La representación sindical en nuestro país es un modelo selectivo, ya que otorga especial protagonismo a las organizaciones con abundante base territorial, al contrario que las asociaciones sindicales con ámbitos de actuación reducidos, como el funcional, y en la cual su base de implantación se limita a ciertos sectores productivos o categorías de trabajo.

Por lo que respecta a la representatividad, se reconoce constitucionalmente en el **art. 7**, en el cual se concede al sindicalismo un papel de defensa y gestión de los derechos e intereses de los trabajadores. En cuanto a las atribuciones y derechos, justifica una política estatal que favorezca la actividad sindical.

---

<sup>22</sup> Véase STC 70/1982 de 29-03-2982 (RTC 1982, 70)

<sup>23</sup> Guini, año 1973 pág. 395

Ésta política estatal requiere una facultad de los derechos y funciones “centrada en los sindicatos representativos para, con ello, eludir una atomización de los intereses colectivos de los trabajadores<sup>24</sup> .

La representatividad sindical logra una configuración diferente en atención al modelo de libertad sindical<sup>25</sup> . En el modelo promocional, la libertad sindical alcanza una regulación específica y diferente respecto del derecho general de asociación profesional. Este modelo promocional se corresponde con el “garantismo” jurídico-social, por lo que se expresa la dimensión colectiva de la constitución del trabajo<sup>26</sup> .

#### 4.2 Sindicato más representativo

Confluyen dos presupuestos cuando se atribuyen derechos y funciones a los sindicatos representativos y también por la diferenciación entre sindicatos por los poderes públicos, que haga factible tal selección:

- 1) Cuando sea razonable y proporcionada al fin que se persigue con la diferenciación
- 2) Cuando los criterios que se utilicen en la diferenciación sean criterios objetivos, que se esquiven la parcialidad entre la selección de los sindicatos.

Por último, el Tribunal Constitucional consideró que “la mayor representatividad de los sindicatos es un criterio objetivo y razonable” para fijar la participación de los representantes de los trabajadores en los organismos internacionales y realizar tareas:

- de representación institucional<sup>27</sup>
- para la intervención en la negociación colectiva de eficacia general<sup>28</sup>
- para la atribución de determinadas facultades como la posibilidad de promover elecciones sindicales, gozar del derecho de excedencia forzosa para los

---

<sup>24</sup> Véase STC 184/1987 de 18-11-1987 (RTC 1987, 184); STC 73/1984 de 27-6-1984 (RTC 1984, 73); STC 61/1989 de 3-3-1989 (RTC 1989, 61)

<sup>25</sup> Se dan dos modelos de libertad sindical: 1. Modelo clásico, de libertad de asociación privada y de carácter pluralista. 2. Modelo promocional, en sus versiones pluralista o neocorporativista y sus combinaciones

<sup>26</sup> Véase SSTC 99/1983, de 16 de noviembre, FJ 2º.; 215/2001, de 29 de octubre, FJ 2º.; 229/2002, de 9 de diciembre.

<sup>27</sup> Véase STC 22-7-1982 (RTC 1982, 53)

<sup>28</sup> Véase STC 27-6-1984 (RTC 1984, 73)

trabajadores que desempeñen cargos sindicales o contar con delegados sindicales en determinadas ocasiones<sup>29</sup>

La LOLS distingue entre sindicatos más representativos “a nivel estatal” y “a nivel de Comunidad Autónoma” y, en cada caso, los que son propiamente dicho por “irradiación” y, en cuarto lugar, el sindicato simplemente más representativo.

El concepto y las funciones reconocidas a los sindicatos representativos se recogen en los art. 6 y 7 de la LOLS.

El centro de la regulación constitucional se encuentra en el **art. 28.1 del CE** que dice literalmente “Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”. Éste artículo, junto con los artículos 7 y 37, determinan y condicionan el papel del sindicato, y autorizan legitimar el sistema de representatividad sindical, siempre que se pondere el pluralismo sindical y el contenido esencial de la libertad sindical.

Hoy en día, la Constitución Española constituye una idea de libertad sindical comprensiva de todo derecho que hace de la misma un “instrumento útil” para defender y promocionar los intereses de los trabajadores (art. 7 CE):<sup>30</sup>

- Derechos de afiliación y de fundación sindicales, individual o colectiva
- Derecho de negociación colectiva, de titularidad colectiva
- Derecho de huelga

En el texto constitucional, tenemos un “modelo abierto” en el que es posible estimar el peso específico del sindicato como sujeto colectivo, es decir, como sujeto político.<sup>31</sup>

Los sindicatos más representativos tienen la llave de la negociación colectiva y de las elecciones a representantes unitarios y centralizan la voz sindical en las instituciones públicas y en las empresas. Por ello, no debemos olvidar la resolución marcada por la **STC 75/1992 de 14 de mayo** “la peor condición de los sindicatos desfavorecidos es legítima en cuanto no sea tan manifiestamente desproporcionada que ocasione una restricción anulando o entorpeciendo gravemente sus posibilidades de cumplir los

---

<sup>29</sup> Véase STC 18-5-1993 (RTC 1993, 164) y STC 3-10-1994 (RTC 1994, 73) y STC 18-12-1995 (RTC 1995, 188)

<sup>30</sup> Véase artículo 7 CE y artículo 2.2 d) de la LOLS

<sup>31</sup> Para el Tribunal Constitucional, los sindicatos de trabajadores son componentes básicos o instituciones básicas del sistema político (vid. SSTC 11/1981, FJ 9º; 18/1984, FJ 3º, y 70/1982, FJ 5; 210/1994, 101/1996.



fines que les son propios y, por ello mismo, produciendo un efecto directo de desalentar la afiliación a esos sindicatos”.

Audiencia electoral:

La audiencia electoral cumple los criterios de imparcialidad que exige el Tribunal Constitucional en base al criterio de la representatividad. El índice de representatividad se obtiene de las mal llamadas “elecciones sindicales”: elección de delegados de personal, comités de empresa, delegados de personal y juntas de personal. La audiencia electoral es el primer criterio de atribución de la mayor representatividad, pero no es el único, según cita la LOLS, para el sindicato por irradiación: “también tiene la condición de sindicatos más representativos los sindicatos o entes sindicales, federados o confederados a una organización más representativa a nivel estatal y a nivel de Comunidad Autónoma”<sup>32</sup>

#### 4.2.1 A nivel estatal: requisitos y competencias

De acuerdo con el **art. 6.2 de la LOLS** “son sindicatos más representativos estatales los sindicatos que disponen de un mínimo de un 10% del total de representantes de los trabajadores y de las empresas y en las Administraciones en el conjunto de ámbitos geográficos y funcionales del nivel estatal.

Tal y como establece la Ley y debido a que la representatividad se refiere al “total” de representantes del personal, podemos sacar como conclusión que los sindicatos más representativos únicamente pueden serlo las grandes confederaciones sindicales, como hoy en día son la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras.

La representatividad estatal se establece en función de los resultados electorales a las mal llamadas “elecciones sindicales”<sup>33</sup>.

El 10% del total de representantes es el mínimo fijado para miembros delegados de personal, Comités de Empresa, delegados de personal y Juntas de personal –es decir, resultados electorales obtenidos en el ámbito privado y en ámbito público- que son elegidos tras la audiencia electoral. Siempre y cuando se supere ese 10% establecido, todas las asociaciones ya pasan a formar parte del sindicato denominado más representativo. Al sindicato más representativo se requiere que tenga un carácter intersectorial y que sea de ámbito estatal.

---

<sup>32</sup> Recogido en los artículos art. 6.2 b) y 7.1 b) de la LOLS

<sup>33</sup> Hasta el año 1994, los resultados alcanzados dentro del “periodo del cómputo” acordado por la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales De esta manera, las elecciones a representantes unitarios del personal fuera de estos periodos no computaban para calcular la mayor representatividad de los sindicatos.

Dentro del ámbito estatal, se excluyen todo sindicato más representativo que se dé solamente dentro de un ámbito funcional. En este sentido se pronuncia la **STCT de 16 de Diciembre de 1986**, en la cual no reconoce al sindicato USO la cualidad de más representativo porque únicamente se limita al sector de la enseñanza, aunque cumpla con el 10% establecido en Ley<sup>34</sup>.

### Derechos de los Sindicatos más representativos

Los sindicatos más representativos tienen derechos adicionales referentes al resto de sindicatos. El **TC** se ha pronunciado sobre la admisión de estos derechos adicionales en la **Sentencia 53/1982 de 22 de julio y en la Sentencia 65/1982 de 10 de noviembre**:

“una eficaz defensa de los intereses de los trabajadores que se verían perjudicados por una atomización sindical, ya que la representación de los intereses de los trabajadores se vería notablemente mermada en su eficacia si se atribuyese por igual a todos los sindicatos existentes. Para hacer frente a este problema, el ordenamiento jurídico utiliza el criterio de la mayor representatividad para reconocer a las entidades que la ostentan el derecho a defender los derechos de los trabajadores en la negociación colectiva o ante organismos de la Administración”

La resolución a este problema sobre los derechos de los sindicatos viene expresa en la **STCT 98/1985 de 29 de julio** donde se destaca que “sindicatos más representativos a nivel estatal únicamente pueden serlo las Confederaciones sindicales de carácter intersectorial y no las Federaciones sectoriales, ya que la ley habla del total de representantes unitarios en las empresas y en las Administraciones Públicas”

A su vez, Tribunal Constitucional en su sentencia 98/1985, en los fundamentos jurídicos que a continuación menciono, salva la constitucionalidad de la figura del sindicato más representativo, justificando el reconocimiento de las competencias atribuidas en la LOLS:

**FUNDAMENTO JURÍDICO 7º:** “el planteamiento jurídico-constitucional del tema no puede prescindir de dos principios derivados del texto constitucional, cuya compatibilidad es preciso garantizar. En primer lugar, el de libertad sindical e igualdad de trato de los sindicatos derivado del art. 28.1 de la CE y el segundo el de promoción del hecho sindical que enlaza con el art. 7 de la CE y sería obstaculizado por una defensa a ultranza del primero. En la tensión entre estos dos principios, el problema obviamente es de límites.

---

<sup>34</sup> Véase STCT 16-12-1986 (RTCT 1986, 14641)

**FUNDAMENTO JURÍDICO 8º:** “para el TC no importa tanto el hecho de que unos sindicatos sean calificados legalmente de más representativos ni el modo en que se articulen los diversos grados de representatividad, cuanto los efectos que de ellos se deriven. Sólo en la medida en que determinada función o problema de determinar su adecuación a los art. 14 y 28.1 CE”

**FUNDAMENTO JURÍDICO 9º:** “tratándose de un problema de igualdad el análisis adecuado a tal derecho fundamental ha de consistir en si la diferencia de trato está justificada”

**FUNDAMENTOS JURÍDICOS, 12º y 13º:** “La extensión de un sistema de mayor representatividad es una decisión política no controlable judicialmente, salvo si se vulnera la obligación de igualdad de trato a los sindicatos o si impide el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones”. Además, se observa que “los criterios en que se inspire la distinción entre organizaciones más o menos representativas tienen que ser de carácter objetivo y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidades de parcialidad o abuso, pues desde el momento que a un sindicato se le reconoce una prerrogativa que a otro se le niega surge el problema de la vulneración de los artículos 14 y 28.1 de la CE”

Con posterioridad a esta sentencia, la doctrina constitucional también se ha pronunciado en la **STC 39/1986 de 31 de marzo** y en la **STC 217/1988 de 21 de noviembre**:

“el derecho al trato igualitario que tienen todos los sindicatos no es incompatible con la utilización por parte de los poderes públicos, de criterios dirigidos a seleccionar a aquellos sindicatos que gocen de una especial implantación, audiencia o consideración dentro del colectivo en el que ejercen su actividad y, en atención a ello, concederles determinadas facilidades, apoyo y ventajas que potencien su acción que no se reconocen al resto de sindicatos”

En resumen, el Tribunal Constitucional declara que la desigualdad de trato no corresponde a discriminación cuando el trato tenga una justificación razonable y adecuada y se base en parámetros objetivos de diferenciación.

Se reconoce una “singular posición jurídica” a los sindicatos más representativos, lo que se interpreta básicamente en sus **derechos y funciones**:<sup>35</sup>

1) **Derecho de representación institucional** en los organismos públicos estatales u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista [art. 6.3 a) de la LOLS y 7.1 de la LOLS].

Numerosas Disposiciones legales y reglamentarias asignan al sindicato la participación en diferentes organismos públicos, de carácter laboral o de carácter no laboral.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Derechos y funciones recogidos en el art.6.3 de la LOLS. Además de los derechos reconocidos a todos los sindicatos en el artículo 2.2 d) de la LOLS.

**2) Derecho a la negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores [art. 6.3 b) de la LOLS]<sup>37</sup>**

El TC se postula a favor de la negociación colectiva ya que está dotada de eficacia general o “erga omnes”: “es lógico reconocer la legitimación a quienes representen cualificadamente los intereses del grupo afectado, lo que justifica la limitación a quienes ostentan una mínima representatividad, teniendo en cuenta que la negociación de eficacia reducida se reconoce a todo sindicato”<sup>38</sup>

**3) Derecho a participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación [art. 6.3 c) de la LOLS]<sup>39</sup>**

El Tribunal Constitucional también argumenta sobre la necesidad de participación como interlocutor, a través de “los oportunos procedimientos de consulta y negociación (STC 98/1985 de 29 de julio)

**4) Derecho a participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos laborales [art. 6.3 d) de la LOLS]**

---

<sup>36</sup> Cabe destacar la participación sindical en:

- 1) Organismos Públicos: en las Entidades Gestoras de la Seguridad Social (INSS –RD Ley 36/1978 de 16 de noviembre); en el antiguo INEM (RD 1458/1986 de 6 de junio); en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (RD 577/1982 de 17 de marzo); en el Instituto Social de la Marina (OM de 11 de mayo; en el FOGASA (RD 505/1985 de 6 de marzo); en las Comisiones de Seguimiento de la Gestión de las Pensiones no Contributivas de la Seguridad Social ( RD 357/1991 de 15 de marzo); en la Comisión Consultiva Nacional para la Negociación Colectiva (disposición final octava del E.T; RD 2976/1983 de 9 de noviembre)
- 2) Organismos de carácter laboral y no laboral: en la Junta Superior de Precios (RD 816/1980 de 26 de marzo); en el FORPA (RD 2852/1980 de 14 de noviembre); en los Consejos Sociales de las Universidades (Ley Orgánica 11/1983 de 26 de marzo, de Reforma Universitaria); en el Consejo Escolar de Estado (RD 2378/1985 de 18 de diciembre); en la Sanidad (Ley 14/1986 de 25 de abril, General de Sanidad)

<sup>37</sup> El artículo 87.2 a) ET atribuye legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios supraempresariales a “los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos”

<sup>38</sup> STC 98/1985 de 29 de julio

<sup>39</sup> Por lo que se refiere a la participación como interlocutores, antes venía regulado en la Ley 9/1987 de 12 de mayo, sobre Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas (L.O.R.A.P). Actualmente en el EBFP 2007.

Nos referimos exclusivamente a los sistemas de conciliación, mediación o arbitraje, lo cual se dice que deberían estar formados por estos sindicatos.

En la misma sentencia del Tribunal Constitucional (STC 98/1985 de 29 de julio) se interpreta que la ley solamente se refiere a los públicos, descartando a los privados, y que “la vaguedad del texto no tiene por qué ocasionar la inconstitucionalidad si la regulación posterior de estos sistemas no se ajustara a los principios constitucionales en lo que aquí importa, por impedir el ejercicio de los derechos fundamentales de los sindicatos excluidos de la participación, sería ella la que debiera tacharse de inconstitucionalidad”.

**5) Derecho de promover** elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes a las Administraciones Públicas [art. 6.3 e) LOLS]

El TC entiende que se da una limitación para ordenar el proceso electoral, evitando así “las disfunciones derivadas de una atribución indiscriminada, y no altera los derechos de los excluidos, pues éstos pueden presentar su candidatura” (STC 98/1985 de 29 de julio)”

Este Tribunal ha dado de paso que la participación en las Comisiones de Elecciones Sindicales “no sea función típica de la participación institucional, de representación de los intereses de los trabajadores en la Administración Pública, sino que intervienen en un órgano de control y seguimiento del proceso electoral, que adopta decisiones importantes, que sirven para determinar el nivel de representatividad de los distintos sindicatos y cuáles de ellos han alcanzado el suficiente para obtener la singular posición jurídica de sindicato más representativo”

**6) Derecho a obtener cesiones temporales** del uso de inmuebles patrimoniales públicos [art. 6.3 f) LOLS]

En este derecho de cesiones temporales se pronuncia el Tribunal Constitucional salvando la constitucionalidad de la prerrogativa, entendiendo que “la Ley no establecía un monopolio de estos últimos a efectuar una remisión en blanco a una regulación legal, la que podrá, en su caso, plantear problemas de constitucionalidad”

Es decir, se limita a rechazar la existencia de un monopolio exclusivo de los sindicatos más representativos<sup>40</sup>.

La norma específica de este derecho es la Ley 8 de enero de 1986, sobre Cesión de Bienes del Patrimonio Sindical Acumulado, y el reglamento que lo desarrolla es el RD 1 de agosto de 1986.

---

<sup>40</sup> STC 98/1985 de 29 de julio: “Puesto que el art. 6.3 f) de la LOLS efectúa una remisión en blanco a una regulación legal, será tal regulación la que podrá, en su caso, plantear problemas de constitucionalidad; por ello, dado que en el presente recurso hemos de circunscribirnos al texto impugnado, debemos concluir que el art. 6.3 del Proyecto no es inconstitucional”.

Este reglamento, en su artículo 9.1, reconoce el derecho de cesiones en función de su representatividad “con preferencia de quienes ostenten la condición de más representativos con arreglo a lo dispuesto en la LOLS y el resto del ordenamiento jurídico”.

Junto a estos derechos reconocidos a los sindicatos más representativos, a los que se refiere los artículos 6.3 y 7.1 de la LOLS, hay otros derechos más específicos que a los demás sindicatos.

Estos derechos adicionales otorgados por tener mayor representatividad son:<sup>41</sup>

- **Derechos de un tablón de anuncios**
- **negociación colectiva en la empresa**
- **locales a las secciones sindicales** de los sindicatos más representativos, estatales o de Comunidad Autónoma, aunque no tengan efectiva implantación en la empresa
- **Derecho al disfrute de permisos no retribuidos**
- **Derecho a la excedencia forzosa**<sup>42</sup>
- **Derecho al acceso a los centros de trabajo** para participar en actividades propias del sindicato a nivel provincial, regional o estatal de los más representativos

Por último, el artículo 14 de la LOLS y el artículo 174.2 de la L.P.L decretan que “cualquier sindicato que tenga la condición de más representativo podrá personarse como coadyuvante en el proceso incoado por un trabajador presuntamente lesionado en su libertad sindical independientemente de su afiliación”.

#### 4.2.2 A nivel autonómico: requisitos y competencias

La regulación jurídica del sindicalismo más representativo a nivel autonómico se da en el **artículo 7.1 a) de la LOLS**: “Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones Públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal”.

---

<sup>41</sup> Estos derechos se recogen en los artículos 8.2 y 9.1 de la LOLS

<sup>42</sup>Se cuestionó la constitucionalidad de la excedencia forzosa, ya que la STC 99/1987 de 11 de junio declaró la inconstitucionalidad de la ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública que concedía el paralelo derecho a pasar a situación de servicios especiales al funcionario con cargo sindical.

Como diferencia con la mayor representatividad con el ámbito estatal, la representatividad en ámbito autonómico, en el artículo 7, trata de los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma (apartado primero) y de sindicalismo más representativo de sector (apartado segundo).

Por otra parte, en el artículo 6 de los sindicatos más representativos a nivel estatal, establece requisitos definidos, como pueden ser los derechos y facultades que pueden practicar los sindicatos más representativos en razón de la posición jurídica en que consiste la mayor representatividad.

Aunque sea de Comunidad Autónoma, nos referimos igualmente a Confederaciones estructuradas a ese nivel, al igual que en el ámbito estatal, con la peculiaridad de que el mínimo son 1.500 representantes.

Estas Confederaciones exigen tres requisitos para que se las pueda llamar más representativas:

1. Que su ámbito territorial limite al de la Comunidad Autónoma adecuada.
2. Que se haya alcanzado, como mínimo, el 15% de todos delegados de personal y miembros de comités de empresa, delegados de personal y juntas de personal elegidos en ese ámbito territorial<sup>43</sup>
3. Que se obtenga, en ese porcentaje, al menos 1.500 representantes<sup>44</sup>

Dentro de estos tres requisitos, podemos decir que el primero es de sentido lógico, mientras que los otros restantes suponen unos requisitos adicionales y mucho más rigurosos de las confederaciones a nivel estatal.

El Tribunal Constitucional se pronuncia, en su **STC de 29 de julio de 1981**, en base a que la LOLS otorga a las confederaciones sindicales más representativas a nivel de Comunidad Autónoma “capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal”

En esta línea se postula el TC que dice “no es irrazonable exigir en los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma unas condiciones adicionales que garanticen su relevancia no solamente en el interior de la respectiva Comunidad, sino también en relación con el conjunto nacional y que eviten al mismo tiempo las distorsiones que resultarían de la atribución de los mismos derechos a sindicatos de distinta implantación territorial y que representen a un número muy distinto de

---

<sup>43</sup> Según la STS de 13 de Julio de 1993 “el porcentaje de representatividad se alcanza con independencia del número de órganos de representación unitaria en los que tenga presencia el sindicato de comunidad autónoma”

<sup>44</sup> Este requisito no se exige a los sindicatos más representativos estatales, y se justifica por las distintas poblaciones asalariadas de las CCAA; se trata de evitar agravios comparativos al representar el 15% diferentes reales de representatividad (STC 98/1985 de 27 de julio)

trabajadores, según la población laboral de las respectivas Comunidades Autónomas".<sup>45</sup>

Como opinión del laboralista Fermín RODRÍGUEZ SAÑUDO, los requisitos adicionales son razonables, teniendo en cuenta las distintas cuantitativas que se dan en las poblaciones de trabajadores por cuenta ajena y de los funcionarios en las correspondientes comunidades autónomas, aunque no se pueden conocer los problemas que puede plantear a términos prácticos<sup>46</sup>.

El TC también se pronuncia respecto a este tipo de sindicato más representativo. La STC 98/1985 de 29 de julio "estimó, sobre los recursos previos de inconstitucionalidad promovidos por Parlamento Vasco, Gobierno Vasco y 65 diputados sobre el Proyecto de Ley Orgánica de Libertad Sindical, que el núcleo central de los tres requisitos estaba instituido por las impugnaciones relativas a la configuración de los sindicatos más representativos, tanto en lo referente al mismo concepto de mayor representatividad sindical, como por lo que incumbe a los derechos y funciones que de ella se hacen derivar"<sup>47</sup>

Además de cuestionar la constitucionalidad de la mayor representatividad en ámbito autonómico, el TC se manifiesta que "para obtener la condición de sindicato más representativo a nivel de comunidad autónoma, es preciso tener en cuenta que el proyecto impugnado concedía a tales sindicatos no sólo las mismas prerrogativas que a los de nivel estatal, sino también la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas y otras entidades y organismos de carácter estatal"<sup>48</sup>

Paradigma de sindicato más representativo a nivel autonómico lo tenemos en el sindicato vasco ELA-STV<sup>49</sup>

---

<sup>45</sup> STC 98/1985 de 29 de Julio

<sup>46</sup> "La representatividad sindical", en Comentarios a la Ley Sindical, Tecnos, 1986 pag. 199

<sup>47</sup> Esa impugnación se produjo al estimarse en los recursos que se vulneraban los artículos 7, 9.2, 14, 23 y 28.2 de la Constitución Española, especialmente.

<sup>48</sup> STC 98/1985 de 29 de julio

<sup>49</sup> - ELA-STV se fundó en 1911, en Bilbao, con la representación de 178 trabajadores. Con la llegada de la guerra civil, la actividad del sindicato se desarrolló, participando intensamente los afiliados, los cuales muchos de ellos fueron asesinados en el frente o encarcelados, además de los exiliados.

En la postguerra, este sindicato toma dos vertientes: una en el interior, denominado "Comité nacional de resistencia" y otra en el exterior, designado "Consejo Consultivo de la Presidencia" (bajo el mando de Manuel Robles).

En los años 60, el sindicato comienza a cambiar de postura, haciéndose ya una renovación no únicamente de militancia, sino también en la evolución hacia un proyecto puramente vasco.



Para ser sindicato más representativo a nivel de Comunidad Autónoma, estos sindicatos no pueden ser federados o confederados a organizaciones de nivel estatal.

Por ejemplo, en este sentido se pronuncia **la STS 15-11-1989 (RJ 1989, 8159)** en la cual dice que la organización extremeña de “Confederación Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF)” no se reconocerá como sindicato más representativo a nivel de Comunidad Autónoma ya que esta organización está integrada en una de ámbito estatal.

Al igual que los estatales, los sindicatos de mayor representatividad autónoma se concretan en el ejercicio de los derechos y funciones del artículo 6.3 de la LOLS, pero en su ámbito territorial específico:

- Derecho de participación institucional en organismos de la Comunidad Autónoma
- Derecho de participación en la negociación colectiva y en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas
- Derecho de participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos laborales
- Derecho de convocatoria de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en las empresas y en las Administraciones Públicas
- Derecho a obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos

#### 4.2.3 Por irradiación: requisitos y competencias

Tal y como venimos especificando anteriormente, la LOLS cita literalmente que “tendrán también la consideración de sindicatos más representativos los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma, que tengan la consideración de más representativa”<sup>50</sup>

---

Se legalizará ya en 1976 cuando se constituye la COS (Coordinadora de Organizaciones Sindicales) que pasa a integrarla junto a CCOO, UGT y USO.

Al año siguiente se legaliza, al depositar los estatutos del sindicato. Es considerado el sindicato afín al PNV (Partido Nacionalista Vasco) aunque se declaren independientes y no vinculados a ningún partido político.

Actualmente, tienen más de 100.000 afiliados y es el sindicato más representativo por excelencia de Comunidad Autónoma.

<sup>50</sup> Sindicato más representativo por irradiación regulado en los artículos 6.2 b) y 7.1 b) de la LOLS

Una vez obtenida por una central sindical la condición de más representativa por medio de los resultados electorales obtenidos, la irradiación se propaga a todas y cada una de las entidades que en ella se integran y que ella agrupa.

Este tipo de sindicato más representativo depende de su afiliación a las confederaciones más representativas, basado en la implantación en su ámbito geográfico y funcional específico, obviando los resultados obtenidos por éste en las elecciones para miembros de comités de empresa o delegados de personal<sup>51</sup>

Se permite, según se menciona el Tribunal Constitucional, que “determinados sindicatos o entes sindicales que no acrediten la implantación mínima del 10% prevista en el artículo 7.2, en un ámbito territorial y funcional específico, puedan ejercer en dicho ámbito las funciones ligadas a la mayor representatividad”<sup>52</sup>

Podemos afirmar que la LOLS no es considerada “modelo de claridad” en materia de sindicatos más representativos por irradiación enunciados en los artículos 6.3 y 7.1; por ello, su literalidad, que daba lugar a confusión, ha sido corregida por el TC:<sup>53</sup>

“La referencia legal debe entenderse en relación con el fenómeno de la irradiación, regulada en el artículo 6.2 b), que extiende la mayor representatividad desde el nivel estatal a los niveles territoriales funcionales inferiores (o desde el nivel autonómico a los inferiores, artículo 7.1 b), pero en cuanto implica el reconocimiento de funciones a los considerados en virtud de ello más representativos, es obvio que el reconocimiento se contrae al específico ámbito territorial y funcional de cada uno”

La mayor representatividad por irradiación se muestra en un ámbito geográfico y funcional concreto que corresponda al sindicato irradiado.<sup>54</sup> Con ello, se asegura en los ámbitos territoriales y funcionales la presencia de confederaciones más representativas por el sindicalismo irradiado.

---

<sup>51</sup> “La libertad sindical”, Tomás Sala Franco e Ignacio Albiol Montesinos, ed. Tirant lo Blanch, Valencia 2001 (pp.107)

<sup>52</sup> STC de 29 de julio de 1985

<sup>53</sup> STC de 29 de Julio y STC 57/1989 de 16 de marzo

<sup>54</sup> STC de 29 de julio de 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, que sólo admite aquellas diferencias que estén justificadas, o si impide el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. Esto último, sin embargo, no ocurre en el presente caso, puesto que la representatividad por afiliación, federación o confederación, no es el único criterio de medición, de forma que no impide que quienes no pertenezcan a las organizaciones más representativas puedan igualmente alcanzar la representatividad y ejercer las funciones en los concretos ámbitos de ejercicio y que la mayor representatividad estatal o comunitaria, que permite irradiarla a las organizaciones más representativas puedan igualmente alcanzar la representatividad y ejercer las funciones en los concretos ámbitos de ejercicio”

En nuestro modelo de relaciones laborales no es muy frecuente emplear la “irradiación” por los sindicatos más representativos.

Por ejemplo, El Tribunal Supremo la aplicó ante el deseo de FETE-UGT de negociar un convenio colectivo del espectáculo taurino con solamente el 1% de representación. Así, en la **STS de 4 de junio de 1999** dice que “la cualidad de sindicato más representativo le legitima para plantear un conflicto colectivo; además, su consideración de sindicato más representativo a nivel estatal le otorga la capacidad de negociación del convenio al margen del grado de representatividad que ostente en el ámbito del convenio e incluso le posibilita la negociación del convenio en ausencia de otros sindicatos con representantes en el sector”

La sentencia del TS debe matizarse de la forma que, mediante “irradiación”, la representación de UGT solamente puede solicitar su participación en la negociación, pero sin poder suscribir un convenio, ya que la irradiación no es suficiente para constituir la comisión negociadora de un convenio.

Conviene superar todavía un obstáculo de la redacción legal, en el que los recurrentes reiteran las distorsiones producidas por las funciones previstas como consecuencia de la normativa recurrida: “El hecho de que quienes poseen la consideración de sindicato más representativo gozan de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales” (art. 6.3).

Tal y como dicen los recurrentes, esta declaración, junto con el modo de adquisición de la mayor representatividad, manifiesta la posibilidad de ejercer las funciones correspondientes en ámbitos territoriales o funcionales diferentes de los propios del sindicato o ente sindical que las ejerza.

Las competencias y funciones reconocidas a los sindicatos más representativos por irradiación son las mismas enunciadas con carácter general en el art. 6.3 de la LOLS, pero en el ámbito geográfico y funcional donde se produce la irradiación, ya sea desde el ámbito estatal u autonómico.

#### 4.2.4 Sindicato simplemente más representativo: requisitos y competencias

Gozan también de un régimen jurídico privilegiado: “las organizaciones sindicales que aún no teniendo la consideración de más representativas que hayan obtenido en un ámbito territorial y funcional específico, el 10% o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6 de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso” (artículo 7.2 de la LOLS)

El sindicato simplemente más representativo forma la categoría llamada “simplemente representativo”, es decir, como un medio camino de llegar a considerarse como más representativos.

Esos sindicatos no disfrutaban de los privilegios de carácter político que tienen los sindicatos de los más representativos y la representatividad que disponen está reducida a un ámbito y a unos efectos determinados.

A la previsión del artículo 7.2 de la LOLS habría que añadir las previsiones del Estatuto de los Trabajadores para negociar los convenios de eficacia general o convocar elecciones. Es, por tanto, una representación no permanente y a cualquier efecto<sup>55</sup>.

Sus competencias vienen reguladas en el artículo 7.2 de la LOLS, que dice: “Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a que se refieren los apartados b) c) d) y e) del número 3 del artículo 6 de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso”.

## 5. EL SINDICATO HISTÓRICO POR EXCELENCIA. UGT

A continuación, haremos un estudio exhaustivo sobre cómo funciona y se organiza y qué labores realiza el sindicato UGT.<sup>56</sup>

A grandes rasgos, podemos resumir en dos sus grandes objetivos:

- 1) Reflexionar sobre la necesidad de que los trabajadores unan sus fuerzas para defender sus intereses y mejorar sus condiciones laborales y sociales
- 2) Conocer y analizar la experiencia organizativa de los trabajadores las señas de identidad de la UGT.

---

<sup>55</sup> Sobre sindicatos más representativos, véase CASAS BAAMONTE.: “La mayor representatividad sindical y su moderación, en la jurisprudencia constitucional española. Algunas claves para su comprensión”, Relaciones Laborales, nº14 y 15, 1988 “Representatividad y mayor representación de los sindicatos en España. ¿Un modelo de crisis?”

<sup>56</sup> En este análisis lo que intentaremos es: 1) Conocer la identidad, la estructura y la estrategia de la UGT 2) Desarrollar de forma eficaz la acción sindical en la empresa y en el sindicato, con la mejora de la participación de los afiliados y delegados y con el aumento de la afiliación sindical de los trabajadores

## ¿Qué es UGT?

La **Unión General de Trabajadores** es una organización democrática de trabajadoras y trabajadores unidos de manera voluntaria para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales y, de esta manera, alcanzar una sociedad más justa.

La **Confederación Sindical Unión General de Trabajadores** (UGT) está integrada por Federaciones Estatales que se constituyen en el ámbito del Estado español para agrupar a los trabajadores asalariados de los diferentes sectores económicos, los asociados en forma cooperativa o en autogestión, por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los parados y los que hayan cesado en su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad o jubilación y aquellos que buscan su primer empleo<sup>57</sup>

### 5.1 Breve reseña histórica de UGT

**La UGT nace los días 12, 13 y 14 de Agosto de 1888 en Barcelona**, lugar donde se celebra el Congreso Fundacional de la UGT. El presidente de ese Congreso fue Antonio García Quejido. La creación del sindicato fue por D. Pablo Iglesias, mismo fundador que años atrás, en 1879, fundó el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) como partido defensor de los derechos y libertades del trabajador.

En ese Congreso fueron representadas 46 sociedades de oficio, con un total de 5.154 asociados. Los Estatutos muestran los principios que, a día de hoy, son las señas de identidad del sindicato:

- Organización de los trabajadores en Sindicatos de Oficio a diferentes niveles, como puede ser local, regional o nacional
- Mejorar los salarios, la jornada y las condiciones laborales
- La solidaridad internacional de los trabajadores

Posteriormente, **se celebra el 1 de Mayo de 1890** como día internacional del trabajo. Fue el primero celebrado en España. Pablo Iglesias, fundador del sindicato, encabeza la manifestación en Madrid y, al concluir, hace entrega a los poderes públicos de un escrito que contenía diversas reivindicaciones planteadas por los sindicatos. Una de esas reivindicaciones es la jornada completa de ocho horas.

---

<sup>57</sup> Definición establecida en los Estatutos del 38 Congreso Confederal de UGT

**En 1894**, concretamente entre el 25 y 28 de agosto, el **IV Congreso de la UGT** en Madrid, en la que se aprueba que el secretario del comité Nacional sea elegido por los Congresos.

**Del 13 al 15 de septiembre de 1899** se celebra el **VI Congreso de la UGT** en el cual se traslada el Comité Nacional de Barcelona a Madrid. Pablo Iglesias es elegido presidente del Comité y García Quejido su Secretario.

Más adelante, se inaugura la primera “Casa del Pueblo” el 28 de noviembre de 1908. Sede nacional de UGT.

Tras una época en la que hay fuertes revueltas, con aumentos de huelgas con la dictadura de Primo de Rivera, el 16 de septiembre de 1928 se oficia el **XVI Congreso de la UGT** donde se impulsan las Federaciones de Industria.<sup>58</sup>

El **14 de abril de 1931** se proclama la **Segunda República en España**. Largo Caballero es nombrado Ministro de Trabajo, como Secretario General de UGT<sup>59</sup>. La labor de Largo Caballero se centra en desarrollar la legislación laboral con la promulgación de diferentes leyes, como: de Jurados Mixtos; de términos Municipales; Ley sobre la maternidad y subsidio de paro; Leyes sobre la jornada máxima y el descanso dominical; Ley de contrato de trabajo y accidentes de trabajo.

El **XVII Congreso de UGT** se celebró en Madrid del 14 al 22 de octubre de 1932, al cual acudieron 2.271 Secciones con 1.574 delegados. Se eligió una Comisión Ejecutiva presidida por D. Julián Besteiro y D. Andrés Saborit. En este Congreso estuvieron presentes, por primera vez, Federaciones de Profesiones Liberales, como pueden ser Médicos; Abogados; Farmacéuticos; Municipales...

Seguidamente, tras el triunfo de la derecha en las elecciones de 1933, se vuelven a formar las revueltas sociales, como la **Huelga de 5 de agosto de 1934** de agricultura, convocada por FNTT (Federación Nacional de Trabajadores de la Tierra) con el fin de conservar las conquistas laborales<sup>60</sup>.

Ya en 1936 comenzó la Guerra Civil, con una serie de incertidumbres dentro de la Organización (participación en el Gobierno de Largo Caballero con cuatro ministros de CNT, lo que conlleva a duras críticas a la ejecutiva).

---

<sup>58</sup> Esta ponencia establecía en su primer punto: “La UGT de España estará integrada por Federaciones o sindicatos nacionales de industria, los que a su vez se constituirán a base de organizaciones de una misma industria, por zonas, provincias o localidades, o por Secciones de oficio de una misma industria cuando éstas, por circunstancias especiales, no puedan constituirse en Federaciones”

<sup>59</sup> Época de altísimo crecimiento de UGT, que llega a tener 1.100.000 afiliados.

<sup>60</sup> El balance de esta Huelga de 1934 fue de 13 muertos, cientos de heridos y unos 7.000 trabajadores encarcelados.

Una vez acaba la guerra civil, el 1 de Abril de 1939, comienza una dura represión contra todos militantes de organizaciones obreras y de izquierdas.<sup>61</sup>

En el período de dictadura del General Franco, en 1944, se celebra el **Primer Congreso en el Exilio** en Toulouse, organizado por Secretarios Profesionales y Grupos Departamentales, llevando la organización existente en España de Federaciones de Industria y de Uniones Territoriales. Tras una serie de huelgas se convoca el **XI Congreso** en 1971 en el Exilio, también en Toulouse.<sup>62</sup> En 1973 se da el **XII Congreso** de UGT y último en el exilio. D. Nicolás Redondo es elegido Secretario General.

Ya en democracia, en 1978 se celebraron las “Primeras Elecciones Democráticas”, donde, en 1982, se proclamaría UGT como la mayor fuerza sindical. Después de la huelga de 1988, en 1994 se celebra el **XXXVI Congreso de UGT** en Madrid, en el cual Cándido Méndez sustituye a Nicolás Redondo en la Secretaría General.

El último **Congreso celebrado de UGT es el XLI** en Madrid los días 10,11 y 12 de Abril de 2013 en el cual se reeligió a Cándido Méndez al frente de la Organización.<sup>63</sup>

## 5.2 Principios y valores de UGT

Las características de UGT con las que se apoya el mundo del trabajo son:

**1) El Internacionalismo:** Se trata de extender la “justicia social” por todo el mundo. UGT es miembro de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL) y de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).<sup>64</sup> Con estas organizaciones se defiende la acción internacional.

**2) La solidaridad:** todas organizaciones compuestas por UGT se comprometen a practicar entre sí la solidaridad moral y material, haciendo todos los esfuerzos posibles para que los empleados no se vean obligados a ceder en las luchas que provoquen sus demandas.

**3) Sindicalismo democrático:** la regla fundamental del funcionamiento es la democracia interna. Respeta las convicciones de los afiliados sobre la libertad de expresión dentro de la organización, siempre y cuando esa expresión no vaya en contra de los principios, acciones y resoluciones de ésta. Tiene un carácter participativo.

---

<sup>61</sup> El fin de la guerra civil provocó el éxodo masivo de la población civil hacia fuera de nuestras fronteras.

<sup>62</sup> Cambio de Ejecutiva en la que logran desbancar a la ejecutiva encabezada por Pascual Tomás.

<sup>63</sup> Se aprobó la ejecutiva con el 86’32 de los votos (563 válidos; 6 nulos; 77 blanco)

<sup>64</sup> Con estas organizaciones se defiende la acción internacional solidaria del movimiento obrero para hacer frente a la globalización del capital que domina el mundo.

**4) Sindicalismo de afiliación masiva:** es decir, abierto a todos los colectivos y trabajadores. Este carácter de sindicato exige respeto a la pluralidad ideológica existente en la clase trabajadora.

**5) Sindicalismo de orientación socialista:** en el sentido de transformar la realidad social. Lucha por la transformación de la sociedad, para establecerla sobre unas bases de justicia social, de igualdad y de solidaridad.<sup>65</sup>

**6) Sindicalismo de clase:** con una visión general de los problemas sociales y con la intención de la defensa de los intereses y derechos de los obreros.<sup>66</sup>

### 5.3 Funcionamiento y participación

Para tomar acuerdos y resoluciones y elegir o destituir personas en la Confederación, deberá estar presente más de la mitad de los miembros (acreditados o identificados) con derecho a voto y la mayoría simple de los votos emitidos (votos válidos, en blanco y nulos).

Para la elección de personas se utilizará siempre la votación secreta. Ningún candidato podrá comparecer en más de una lista. Éstas deberán ir avaladas por, al menos, el 25% de los delegados acreditados con derecho a voto. Los órganos de dirección, control y decisión serán:

**1) Comisión Ejecutiva:** elegida en el Congreso por sistema mayoritario, en votación secreta de delegados y con listas completas, cerradas y bloqueadas y la elección de la misma será por mayoría simple de los delegados.

**2) Comisión de Garantías y Comisión de Control:** será elegido por el mismo sistema, aunque la diferencia es que en esta elección se exige la mayoría absoluta de los delegados.

**3) Comité Confederal:** serán elegidos por los delegados del Congreso en la organización que representan. Las características serán las mismas que la elección de la Comisión Ejecutiva.

**4) Congreso Confederal:** los delegados al Congreso se elegirán por el sistema proporcional, en votación individual y secreta de los delegados, en listas completas, cerradas y bloqueadas.<sup>67</sup>

---

<sup>65</sup> Por eso, UGT nunca será apolítica, ni tampoco neutral ante las diversas opciones posibles de organización política y social.

<sup>66</sup> En esto se diferencia de los sindicatos corporativos, de franja o de empresa autodenominados independientes.

<sup>67</sup> La Confederación establecerá en sus Congresos un sistema de participación, en los Congresos, Comités y Comisiones Ejecutivas, a todos los niveles, de hombres y mujeres en dichos órganos que



## 5.4 Estructura Organizativa de UGT

### 1. La Confederación y sus Órganos

La Confederación y las Federaciones agrupadas trabajan para defender y promocionar los intereses sociopolíticos, económicos, sociales y culturales de los trabajadores. La Confederación, para asegurar la participación democrática de toda la estructura organizativa se dota de los siguientes órganos:

**1) El Congreso Confederado:** es el órgano máximo de la Confederación y la mayor expresión de participación y democracia de UGT. Se celebra cada cuatro años con carácter ordinario. Las funciones principales del Congreso Confederado son:

- recibir, analizar y tomar decisiones sobre los Informes de Gestión de la CEC<sup>68</sup>, del Comité Confederado y de las Comisiones de Garantías y la de Control Económico.
- Aprobar los Estatutos Confederales; Reglamentos de Congresos; las Normas de Garantías y la Normativa interna.

Está compuesto por delegados elegidos en los Congresos, correspondiéndoles un 60% y un 40% de delegados.<sup>69</sup>

**2) Comité Confederado:** órgano máximo de la Confederación entre Congresos Confederales. Se reúne 2 veces al año. Está compuesto por 160 representantes, de los que el 60% se designan por las Federaciones y el 40% por las Uniones<sup>70</sup>. Sus tareas son:

- recibir cada dos años, analizar y tomar decisiones sobre el Informe de Gestión de la Comisión Ejecutiva
- conocer los Informes anuales de las Comisiones de Garantías y de Control económico
- convocar el Congreso Confederado fijando las fechas, el lugar, el orden del día y el número de delegados.

---

tendrá a ser proporcional al número de afiliadas y afiliados en cada Federación y Unión. Como mínimo se garantizará una presencia del veinte por ciento para cada sexo en las organizaciones que lo alcancen o sobrepasen.

<sup>68</sup> Comisión Ejecutiva Confederada.

<sup>69</sup> Los delegados ejercerán individualmente su derecho al voto y serán elegibles los que acrediten en la fecha de la elección, al menos, dos años de afiliación ininterrumpida en la UGT.

<sup>70</sup> Cada Federación y Unión estarán representadas por su Secretario General y un número adicional de miembros calculado proporcionalmente. Serán elegibles los afiliados que acrediten en la fecha de la elección, al menos, cuatro años de afiliación ininterrumpida a la UGT.

**3) Comisión Ejecutiva Confederal:** órgano de dirección de la Confederación. La Comisión someterá la gestión cada dos años al Comité Confederal y cada tres al Congreso. Está compuesta de 10 miembros<sup>71</sup>, los cuales cada uno tiene asignados cometidos concretos regulados en su Reglamento. Las tareas de la CEC son:

- cumplir los mandatos de los Estatutos y Resoluciones del Congreso y Comité Confederales
- preparar y ejecutar medidas en las huelgas intersectoriales
- nombramiento de responsables de departamentos, fundaciones, áreas y otros dependientes de la Ejecutiva.

**4) Consejo Confederal:** órgano de apoyo de la Comisión Ejecutiva para la toma de decisiones de la organización. Carece de capacidad para adoptar acuerdos. Se reúne, al menos, cuatro veces al año y está compuesto por los miembros de la CEC, Secretarios Generales de las Federaciones y Uniones, los responsables de los Departamentos de la Mujer, Juventud y de la Unión de Técnicos y Cuadros.

**5) Comisión de Garantías:** órgano que asegura el respeto de los derechos y obligaciones de los afiliados a este sindicato. Cuidará que se cumplan las normas internas y aplicará el régimen disciplinario, presentando un informe anual de su actuación al Comité Confederal.

## *2. Las Federaciones*

Las Federaciones agrupan a los trabajadores de los distintos sectores de producción con arreglo a criterios de homogeneidad en la actividad económica y en ellas se concentra lo esencial de la acción sindical.

Las Federaciones vertebran la Confederación, trabajando por la consecución de unas relaciones laborales homogéneas y la unidad de mercado de trabajo, convirtiéndose en un contrapoder ante los poderes económicos y en un interlocutor indispensable para las Patronales, y mantienen la interlocución institucional con Gobiernos y Administraciones en asuntos que le son propios<sup>72</sup>.

Las tareas básicas que desarrollan las Federaciones de UGT son:

---

<sup>71</sup> Según el 41º Congreso Confederal celebrado en Madrid los días 10, 11 y 12 de abril de 2013

<sup>72</sup> Las Federaciones deben estimular la presencia activa de las mujeres, los jóvenes y los profesionales en las tareas del sindicato, recogiendo y defendiendo sus reivindicaciones e incorporándolos a las tareas de dirección de la Federación. Además, organizarán el apoyo a las pequeñas empresas con organizadores sindicales, que visiten sistemáticamente los centros de trabajo de su competencia para dinamizar y apoyar la acción sindical.

- 1) La negociación colectiva
- 2) La afiliación y recaudación de cuotas
- 3) Las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa
- 4) La formación sindical, profesional continua y ocupacional de carácter sectorial
- 5) La representación institucional sectorial ante las Administraciones, Organizaciones Empresariales e Instituciones públicas y privadas
- 6) Las relaciones internacionales sobre temas sectoriales
- 7) El desarrollo de una política de servicios comunes que prime a los afiliados frente a los no afiliados

Las Federaciones tienen carácter estatal, y se organizan como mejor convenga a sus fines sindicales, estructurándose sectorial y territorialmente.

Cada Federación está integrada por Sectores y/o Sindicatos que, con ámbito estatal y territorial, agrupan unas actividades que podrán organizarse en Subsectores. En el marco de la Federación deben definirse y configurarse unos Sectores equilibrados y con actividades afines. El Sector tiene tareas sindicales y funciones asignadas en materia de negociación colectiva y defensa de la especificidad de los Subsectores en que se organiza, y según las Resoluciones de sus respectivos Congresos o Comités.

Se estructurarán en Federaciones Territoriales de ámbito de Comunidad Autónoma, a efectos de dirigir y coordinar sus actuaciones territorialmente y garantizar la solidaridad y homogeneidad en las mismas.

La base organizativa de la Federación Territorial serán los Sindicatos comarcales, intercomarcales, provinciales o insulares, que impulsarán la presencia de la Federación en los centros de trabajo mediante la constitución y mantenimiento de las Secciones Sindicales y los Sectores. Los constituyen los trabajadores de una misma actividad que están afiliados a las Secciones Sindicales de empresa existentes en la comarca, zona o provincia.

Actualmente, las Federaciones que componen UGT son:

- 1) **MCA:** Metal, Construcción y Afines
- 2) **TCM:** Transportes, Comunicaciones y Mar
- 3) **CHTJ:** Comercio, Hostelería-Turismo y Juego
- 4) **FSP:** Servicios Públicos
- 5) **FITAG:** Industria, Trabajadores y Agrarios
- 6) **FETE:** Enseñanza
- 7) **FES:** Servicios

### 3. Las Uniones

La Unión debe garantizar la defensa y aplicación de una política de solidaridad entre los trabajadores de toda España, como expresión práctica y solidaria del conjunto de las Federaciones que integran UGT.

Las Uniones deben de coordinar la acción de las Federaciones, asegurar el cumplimiento de las tareas sindicales comunes, prestar una atención sindical a todos los afiliados y aplicar resoluciones y directrices sobre las políticas confederales de la UGT, garantizando la realización del principio de solidaridad y haciendo que el desarrollo del Estado de las Autonomías sea compatible con la existencia de un marco único estatal de relaciones laborales.

También desarrollan la acción ante las Instituciones; establecen y dirigen la Administración Sindical de la afiliación, cuotas y servicios, coordinados con la Comisión Ejecutiva Confederal; colaboran en la formación sindical con escuelas propias; atienden los locales sindicales en los municipios garantizando la organización de todos los afiliados...

Las Uniones se podrán establecer en los siguientes niveles:

- **Unión de Comunidad Autónoma (UCA)** que coordina la las federaciones y uniones en el territorio correspondiente. La configuración territorial de cada Unión se determinará por su congreso.
- **Unión Provincial o Insular**, que cordina las Federaciones provinciales o insulares y las uniones comarcales en su territorio.
- **Unión Comarcal**, que coordina todos los sindicatos comarcales existentes

#### 5.5 La afiliación, derechos y deberes

La afiliación al sindicato constituye un elemento fundamental para afianzar y fortalecer la presencia de UGT en el mundo laboral y social y para conocer la representatividad natural. El incremento de la afiliación es una prioridad organizativa, lo que requiere crear una “cultura de afiliación” con tareas de captación continua de afiliados para rematar una acción sindical bien hecha<sup>73</sup>

La solicitud de afiliación debe hacerse a través de la Sección Sindical, del Sindicato Comarcal o de la Federación Territorial en cuyo ámbito trabaje el nuevo afiliado. Los

---

<sup>73</sup> A pesar de las circunstancias desfavorables para la afiliación sindical, tenemos instrumentos que la mejoran, como: la Negociación Colectiva; la Capacidad Representativa; los Servicios Jurídicos; Formación y Comunicación; Estructura Organizativa; Servicios y prestaciones y la Acción cotidiana del sindicato.

trabajadores formalizan su adhesión a UGT rellenando y firmando la Hoja de Afiliación y con el abono de la primera cuota, por domiciliación bancaria o por nómina, recibe el Carné de miembro de UGT.

La finalización puede producirse por: Baja Voluntaria; Exclusión por morosidad o por Expulsión. La baja del Sindicato debe cumplimentarse por escrito y bajo entrega del carné ante el organismo al que pertenece. Los afiliados que adeuden más de seis meses sus cuotas y no hayan solicitado moratoria, quedarán suspendidos de sus derechos.

### ¿Qué derechos tienen los afiliados a UGT?

- 1) **Derecho a la discusión y crítica sobre posiciones políticas propias y ajenas**, mediante la libre expresión oral o escrita. Tanto dentro como fuera del Sindicato las manifestaciones públicas, juicios de valor y expresión de opiniones se ejercerán libre, leal y responsablemente con los límites del respeto a la dignidad de las personas, así como a las resoluciones y acuerdos adoptados democráticamente por los órganos del Sindicato.
- 2) **Derecho a ser candidato y elector** en los procesos electorales internos y externos, salvo las limitaciones señaladas en los estatutos en razón de antigüedad en la afiliación o por incompatibilidades. Para ello es necesario estar al corriente en la cotización.
- 3) **Derecho a la formación sindical o técnica** que les permita abordar en las mejores condiciones las tareas que les encomiende la organización.
- 4) **Derecho al control político de sus elegidos y responsables**, basado en una información veraz, en la libre expresión, el respeto a las personas y la sujeción a las normas internas establecidas al respecto.
- 5) **Derecho a la información** sobre las decisiones adoptadas por los órganos de dirección, decisión y control del Sindicato y en general sobre todas cuestiones que afecten a la vida interna de la organización y a su actividad externa.
- 6) **Derecho al uso de los medios materiales y humanos** de la organización para el cumplimiento de sus obligaciones y el ejercicio de sus derechos con la autorización de los órganos de dirección correspondientes.
- 7) **Derecho a la protección externa de UGT** frente a los ataques injustos y a la protección interna mediante la actuación imparcial y equilibrada de los órganos competentes.
- 8) **Derecho a los servicios y prestaciones** establecidos por el Sindicato, para lo que será necesario estar al corriente en la cotización.
- 9) **Derecho a concursar** para cubrir puestos de trabajo remunerados de la organización, con la excepción de los puestos de libre designación.

## ¿Qué deberes y obligaciones tienen los afiliados a UGT?

- 1) **La defensa de los intereses generales de la Organización**, de la Declaración de Principios, Programa, Resoluciones y Estatutos aprobados por sus Congresos, así como de las resoluciones y acuerdos tomados por los órganos de dirección y control.
- 2) **No se podrá pertenecer a otra organización sindical ajena a UGT**, ni fomentar, formar o pertenecer a tendencias organizadas.
- 3) **La solidaridad material y moral con los demás afiliados de la Organización**, así como el respeto a sus opiniones y posiciones y a sus personas.
- 4) **El acatamiento a cuantas resoluciones se dicten por los órganos** competentes de la Organización en el marco de su actividad reglamentaria y con arreglo a la normativa correspondiente.
- 5) **Facilitar y favorecer el buen desenvolvimiento de las Organizaciones de la UGT** y de sus órganos de dirección, decisión y control, así como no impedir, dificultar o lesionar el ejercicio de los derechos de otros afiliados.
- 6) **No ejercer abuso de confianza** en el desempeño de las funciones encomendadas, y no atribuirse competencias distintas a las confiadas.
- 7) **La asistencia activa a los actos orgánicos y sindicales** convocados por la Organización.
- 8) **La aceptación de aquellos cometidos de representación sindical** que democráticamente les sean requeridos o ejecutivamente designados, salvo circunstancias o causa justificada, haciendo el uso debido de los derechos y garantías de la representación sindical y colectiva.
- 9) **El pago de la cuota sindical** establecida y de las cantidades percibidas que correspondan por el ejercicio de representación del Sindicato.

### 5.6 Servicios que presta UGT

Los servicios básicos que presta UGT son:

**1) Formación Sindical:** por medio de la “Escuela Julián Besteiro”, que desempeña tareas y acciones para la formación de sus Cuadros sindicales y Formadores y elabora sus materiales.<sup>74</sup>

---

<sup>74</sup> La Comisión Ejecutiva Confederal coordinará con las Federaciones y las Uniones la formación para que se ajuste a las necesidades de UGT.

**2) Formación Profesional:** La UGT apuesta porque los agentes socioeconómicos participen de manera directa en la gestión de la oferta de formación con cargo a fondos públicos para permitir desarrollar experiencias de centros integrados de Formación Profesional y contactar con miles de jóvenes en busca de primer empleo.

**3) Formación Continua:** La Formación Profesional Continua es un instrumento fundamental para la Formación personal y profesional de los trabajadores. La planificación, organización, gestión, seguimiento y justificación de los Planes de formación corresponde a la Comisión Ejecutiva Confederal y a las Comisiones Ejecutivas de las Federaciones y de las Uniones.

**4) Servicios Jurídicos:** Son instrumento básico de afiliación, complementario de la acción sindical. Se constituyen como un servicio técnico que garantizará el asesoramiento y la defensa de los afiliados, organizaciones y trabajadores no afiliados<sup>75</sup>.

**5) Empleo:** Desde UGT, junto con otros agentes sociales, se reclama una coparticipación en la gestión de las políticas activas que se planifiquen desde la Administración Pública, siempre dentro del objetivo de codecidir las actuaciones provenientes de las cuotas sociales que aportan los trabajadores al sistema<sup>76</sup>.

**6) Negociación Colectiva:** contempla una diversificación de medidas que supera la simple negociación salarial. Cada vez son más importantes los aspectos complementarios de los convenios en materia social y de futuro, como son la prevención de riesgos laborales, las ayudas sociales a la familia, la ayuda alimentaria, a la cultura, al ocio, y muy particularmente, la prevención social complementaria en materia de fondos de pensiones y seguros colectivos<sup>77</sup>.

---

<sup>75</sup> Mantendrá, en su funcionamiento, el criterio de solidaridad al prestar el servicio en igualdad de condiciones a todos los trabajadores, con independencia de territorio o sector al que pertenezcan.

<sup>76</sup> Los Planes de Empleo Directo, las oficinas de Orientación e integración laboral, las iniciativas y Programas de Inserción de la Mujer al mercado; son una buena prueba del trabajo a realizar en el futuro, para dar servicio a aquellos colectivos más necesitados y alejados de la acción sindical ordinaria.

<sup>77</sup> Estas materias no pueden quedar a la libre gestión de la dirección de las empresas. En materia de seguros y prestaciones complementarias, la Comisión Ejecutiva Confederal coordinará las actuaciones con las Federaciones para asegurar el tratamiento profesional de estas materias y una estrategia sindical homogénea.

**7) Entidades de servicio:** las entidades de servicio son confederales y con vocación de presencia en todos los territorios. Las delegaciones territoriales de cada Entidad deben coordinarse con las organizaciones territoriales de UGT y marcar las pautas sindicales de actuación

### 5.7 Acciones para la ciudadanía y la sociedad

Las medidas que propone UGT a favor de los ciudadanos son<sup>78</sup>:

- Defender lo público, que es garantía de cohesión social, de igualdad de oportunidades y de ejercicio efectivo de las libertades.
- Conseguir una protección realmente europea.
- Pensiones: defender el Pacto de Toledo y el mantenimiento del sistema de reparto y su viabilidad a largo plazo, la dignificación de las pensiones mínimas y el mantenimiento de la actual tasa de sustitución de las pensiones del nivel contributivo.
- Incapacidad Temporal: UGT pide que, mientras se mantenga la gestión de la IT por Mutuas (la cual UGT rechaza) sólo puedan gestionar esta prestación cuando dispongan del informe favorable del órgano de representación de los trabajadores, que será vinculante.
- Desempleo: UGT defenderá que las cotizaciones para proteger a los desempleados se destinen solamente a financiar sus prestaciones y vigilará los riesgos de recorte de prestaciones y de negación del derecho.
- Sanidad: UGT rechaza la introducción de modelos de gestión sanitaria tendentes a la privatización y su objetivo es la atención de la calidad, la personalización de los servicios y el acceso en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos a prestaciones sanitarias eficaces, adecuadas y de calidad.
- Familia: Para UGT la protección a la familia debe: compensar mediante prestaciones directas el mayor coste que supone tener hijos a cargo; suprimir aquellos impedimentos económicos y laborales que dificultan que las familias tengan los hijos que deseen; compatibilizar el cuidado de hijos con la actividad laboral de hombres y mujeres.
- Protección a las personas dependientes: UGT propone un Plan de Acción que la considere como derecho universal, exigible y, dentro de la Seguridad Social mediante una red que provea cuidados para la vida diaria y la atención socio-sanitaria.

---

<sup>78</sup> UGT exige que de los gobiernos reforzar el Estado de Bienestar mediante la adaptación de la protección social a las nuevas necesidades sociales, la mejora de las prestaciones que ésta concede y el incremento de recursos dedicados a las políticas de solidaridad



- Pobreza, exclusión y rentas mínimas: regularización mediante una Ley Marco del derecho a una renta mínima con cierta homogeneidad en todo el Estado.
- Una educación de iguales: UGT exige políticas que sitúen la igualdad como un pilar del Estado de Bienestar, en especial, los trabajadores con deficiencias psíquicas o físicas, las mujeres, la homosexualidad o la familia.
- Educación: La UGT propugna: un sistema educativo solidario y homologable en todo el Estado con mayor protagonismo de los Ayuntamientos; una financiación adecuada con las mismas posibilidades económicas entre Comunidades Autónomas; gestión democrática de los centros educativos; convertir los centros escolares en referentes culturales, sociales, deportivos...; oferta de plazas escolares públicas de 0 a 3 años suficientes y gratuitas; cualquier reforma educativa se tratará integralmente; educación intercultural; adecuar la oferta de la Formación Profesional con la demanda y las necesidades del sistema productivo; garantizar que los adultos puedan adquirir y actualizar sus conocimientos...
- Vivienda: UGT apostará por una política de promoción de vivienda pública gestionada a través de instrumentos de intervención en el mercado urbanístico, priorizando planes que fomenten el régimen de alquiler, dirigidos especialmente a jóvenes, mayores e inmigrantes.
- Justicia: para UGT, la Administración de Justicia debe garantizar el derecho a una tutela judicial efectiva para todos los ciudadanos y considera imprescindible la dotación de recursos humanos y materiales para instalar un modelo organizativo racional, eficiente y eficaz.

## 6. CONCLUSIONES

- La agrupación de trabajadores existe no solamente desde la creación de sindicatos, sino que anteriormente ya se agrupaban los trabajadores de un mismo sector, lo que era conocido como los “gremios” de cada actividad.
- Tras la dictadura, se legalizaron los sindicatos el 28 de abril de 1977 y se reconocieron en la Constitución Española de 1978. Por último, ya hablamos de libertad sindical con la Ley 11/1985 de 2 de agosto.
- Los diferentes Convenios firmados con la Organización Internacional del Trabajo, especialmente el Convenio nº98, presenta las garantías que se pueden dar sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva.
- La competencia del sindicato más representativo referente a la representación institucional apareció en el Estatuto de los Trabajadores de 10 de Marzo de 1980, junto a su Disposición Adicional 6ª. Por ello, la STC 54/1982 de 22 de Julio ratifica la Disposición Adicional diciendo que, en la función pública, atribuyendo a las Confederaciones más representativas a nivel estatal o de

- La Sentencia por excelencia que ratifica la máxima representatividad en los sindicatos es la STC 98/1985 de 29 de julio donde dicta que “sindicatos más representativos a nivel estatal únicamente pueden serlo las Confederaciones sindicales de carácter intersectorial y no las Federaciones sectoriales, ya que la ley habla del total de representantes unitarios en las empresas y en las Administraciones Públicas”
- En el sindicato más representativo a nivel estatal, la **STCT de 16 de Diciembre de 1986** no reconoce al sindicato USO la cualidad de más representativo porque únicamente se limita al sector de la enseñanza, aunque cumple con los requisitos del 10%, pero al tratarse únicamente de un sector, no es reconocida.
- En el sindicato más representativo de Comunidad Autónoma se pronuncia la **STC 98/1985 de 29 de julio**, en la cual dice que es preciso tener en cuenta que el proyecto impugnado concedía a tales sindicatos no sólo las mismas prerrogativas que a los de nivel estatal, sino también la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones Públicas y otras entidades y organismos de carácter estatal”
- La Unión General de Trabajadores es el sindicato histórico por excelencia, teniendo más de 120 años de historia, actuando en el exilio en la época franquista y que a día de hoy es, junto con CCOO, los sindicatos más representativos en todo ámbito funcional.
- Aunque las uniones sean la representación de la organización en un lugar territorial determinado, las federaciones tienen un carácter autónomo que garantiza por sectores el funcionamiento del sindicato.
- UGT es un sindicato defensor de lo público, que busca la igualdad y la cohesión social y que asegura un servicio jurídico en jurisprudencia laboral y defensa de los afiliados.

## 7. RESUMEN

Como resumen de esta investigación, podemos decir que lo hemos dividido en dos grandes apartados:

1. La mayor representatividad.
2. El sindicato UGT.

En cuanto al primer apartado, hemos desgranado los diferentes tipos de mayor representatividad según la LOLS en los artículos 6 y 7. Para complementarlo, hemos comentado también diferentes sentencias importantes como la STC 98/1985 de 29 de

julio ratificando la libertad sindical y demás jurisprudencia referente a los sindicatos más representativos.

En segundo lugar hemos analizado exhaustivamente el sindicato UGT, desde su creación hasta hoy, con un breve resumen de su historia y estudiando todos sus órganos de representación, así como sus principios y valores y cómo actúa hoy en día en materia laboral con los trabajadores.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Valdés Dal-Ré, F. y Sala Franco, T: “La mayor representatividad sindical y las elecciones sindicales”, Madrid, 1991, ejemplar multicopiado.
- Ramírez, J. y Franco, N: “Documentos en la historia de UGT”, ed. Escuela Largo Caballero, Madrid, 1995.
- Molero Manglano, C: “Derecho Sindical”, ed. Dykinson, Madrid, 1996.
- Sala Franco, T. y Albiol Montesinos, I: “Manuales de Derecho Sindical”, ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2001.
- Ojeda Avilés, A: “Derecho Sindical”, ed. Techos, Octava Edición, 2003
- “Estructura Organizativa del Sindicato”, Escuela Julián Besteiro, Madrid 2004
- Ramírez Martínez, J.M: “Curso de Derecho del Trabajo”, ed. Tirant lo Blanch, 2008
- Pérez de los Cobos Orihuel, F: “Ley Orgánica de Libertad Sindical”, ed. La Ley-grupo Wolkers Kluwer, 2010.
- Otaegui, A: “Participación Sindical en Europa”, Fundación 1 de Mayo, 2012
- Bases de datos Uva: ciencias jurídicas: Aranzadi westlaw: jurisprudencia: jurisprudencia social