

# EL AMBITO DE APLICACION DEL DERECHO SINDICAL Y LA FUNDACION DEL SINDICATO

## 1. INTRODUCCION

El contenido de la parte de nuestra disciplina que entre nosotros viene determinada por la expresión Derecho colectivo, y en la que se encuadra una pluralidad de cuestiones o núcleos, tiene un centro de imputación básico, cuya consideración es previa al análisis de las restantes cuestiones. Tal núcleo es indudablemente el sindicato.

Cuando el sindicato se estudia de forma completa se tiene una visión global de todo el Derecho colectivo, ya que la consideración estática y dinámica del mismo permite contemplar de forma ordenada y sistemática los demás núcleos que integran dicho Derecho colectivo: los convenios, los conflictos, las vías para su solución y los diversos sistemas de participación.

\* \* \*

La ordenación española, que es confusa, exige la clarificación de múltiples cuestiones en orden a precisar con exactitud su régimen jurídico. Tal estudio exige el análisis fundamentalmente de las siguientes disposiciones:

- Ley 17/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical y de las disposiciones que la desarrollan y completan —fundamentalmente el Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de Estatutos.
- Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 y en relación con ella los Convenios de la OIT núms. 87 y 98 de 9 de julio de 1948 y 1 de julio de 1949, los Pactos de Dere-

chos Económicos y Sociales y Civiles y Políticos aprobados en Nueva York el 19 de diciembre de 1966, el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales aprobado en Roma el 4 de noviembre de 1950 y la Carta Social Europea, aprobada en Turín el 18 de octubre de 1961.

Ambos complejos normativos han de ponerse en relación con los preceptos de la Constitución, el primero para determinar la medida en que está vigente, y el segundo porque su interpretación condiciona el entendimiento de los propios textos constitucionales por remisión expresa del artículo 10.2 de la misma.

La Ley española de 1 de abril de 1977, reguladora del derecho de asociación sindical, ofrece un marco normativo insuficientemente estudiado y a la vez se encuentra en una situación precaria, toda vez que el texto constitucional, además de sus declaraciones específicas, prevé normas de desarrollo de las mismas, tanto sobre los sindicatos de forma directa, como sobre otros núcleos del Derecho colectivo que inciden sobre la vida sindical, negociación colectiva, huelga, etc.

No obstante, y salvo determinadas especialidades, la regulación futura no podrá diferir radicalmente de la contenida en la Ley de 1977, ya que tal materia está enraizada en el principio de libertad sindical, tal como la consagran y definen los convenios de la OIT.

Pues bien, de las múltiples cuestiones que la consideración del sindicato plantea, vamos a estudiar aquí: *a)* el ámbito a que el derecho de asociación sindical se extiende, y *b)* la regulación de la fundación del sindicato, con especial referencia a la determinación de su objeto.

## 2. AMBITO DE APLICACION

Siguiendo una práctica internacional, que acoge los datos fácticos, la Ley de 1977 reconoce el derecho de los «trabajadores y de los empresarios» a constituir sindicatos.

La utilización de tales términos, y en ese orden, supone la reproducción de las expresiones empleadas por los convenios de la OIT, núms. 87 y 98.

Su alcance es relativamente claro: los conceptos de «trabajador» y «empresario», en una primera aproximación, se refieren a quienes están vinculados por un contrato de trabajo.

Ciertamente existe otro entendimiento del concepto: si se parte de la

división de la sociedad en clases antagónicas, en radical oposición de intereses, el término trabajador ha de entenderse como el conjunto de quienes venden su fuerza de trabajo para obtener medios de subsistencia. Con esta perspectiva, es irrelevante quien sea el empresario y la naturaleza del vínculo jurídico que les une con él. Quienes obtienen sus medios de subsistencia de la venta de un trabajo se engloban en la figura de los asalariados, y, por tanto, el trabajador no es una de las partes de la relación jurídico laboral, sino quien pertenece a una clase social: el proletariado, la clase obrera.

Tal entendimiento no es el que la Ley de 1 de abril de 1977 asume, ya que su disposición adicional, en su número dos, encomienda a normas específicas la regulación del derecho de asociación sindical de los funcionarios públicos y del personal civil al servicio de la Administración militar.

La OIT parece aceptar estas especialidades, pues el convenio núm. 87 establece: «La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las Fuerzas Armadas y a la policía las garantías previstas por el presente convenio», precepto que se reitera en el convenio núm. 98 (art. 5.º, 1.º), respecto de la negociación colectiva.

Tal punto de partida ha determinado el dictado de varias normas que regulan el ejercicio del derecho de asociación sindical de los miembros de las Fuerzas Armadas, de los funcionarios públicos y del personal civil no funcionario al servicio de la Administración militar (1).

Dentro de la regulación de la ley no quedan, pues, integrados todos los que realizan una función profesional para terceros, abstracción hecha de cuál sea el vínculo jurídico a través del que se formaliza la relación, sino exclusivamente trabajadores y empresarios en sentido estricto.

Frente a este planteamiento la Constitución en su artículo 28.1 establece que «todos tienen derecho a sindicarse» aunque 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. Igualmente podrán regularse las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos, siempre que se haga por ley (2).

(1) Decreto-ley 10/1977 de 8 de febrero, sobre actividades políticas y sindicales de las Fuerzas Armadas, desarrollado por el Decreto 706/1977, de 1 de abril, que fue modificado por el Decreto 1113/1977, de 20 de mayo; Decreto 1522/1977, de 17 de junio, que reguló el ejercicio del derecho de asociación sindical de los funcionarios públicos; Decreto 3624/1977, de 16 de diciembre, para los funcionarios civiles de la Dirección General de Seguridad; Decreto 500/1978, de 3 de marzo para el personal civil al servicio de la Administración militar; Decreto 2298/1979, de 20 de julio, para los funcionarios de instituciones penitenciarias.

(2) El problema de precisar el alcance de la expresión «regulará las peculiaridades de su ejercicio,» puede tener evidentemente importantes consecuencias. Cierta-

El análisis del alcance del precepto ha de comenzar por determinar si el derecho reconocido en el artículo 28.1 puede reconducirse a lo que la misma Constitución denomina sindicatos de trabajadores o si también alcanza a las asociaciones de empresarios, según la enumeración que realiza en su artículo 7.º Entiendo que la disyuntiva constitucional carece de interés a los efectos que ahora nos ocupan. Las asociaciones empresariales son por su esencia típicos sindicatos, y sólo el respeto a una cierta tradición que prescinde de utilizar tal término para referirse a ellas justifica la dicción constitucional. Pero el derecho sindical alcanza por igual a unos y otros (3).

La expresión «todos tienen derecho a sindicarse» resulta de una comprensión notablemente superior a la contenida en la ley. ¿Cuál puede ser su alcance?

La figura de los sindicatos ha sufrido una importante evolución.

En su primer estadio —el de los Webb— el sindicato integraba exclusivamente a trabajadores por cuenta ajena y su función primordial, por no decir única, era la de negociar las condiciones de trabajo.

En un momento posterior el sindicato pasa a integrar a quienes ejercen una profesión para defender sus intereses. Tal delimitación es la adoptada, entre otros, por Paul Durand y Pérez Botija (4).

Y en un estadio más evolucionado se apunta incluso la posibilidad de que el sindicato sirva para agrupar y defender los intereses de todos los ciudadanos, pero no en abstracto, sino en concreto, como miembros de un *grupo social*, con un interés *colectivo distinto* del interés general (5).

---

mente la Constitución establece para los funcionarios civiles un sistema distinto al de las fuerzas o instituciones armadas; no establece la posibilidad de exceptuar o limitar el ejercicio del derecho sindical; sino sólo de regular peculiaridades. Pero como toda regulación significa limitación, ha de actuarse con un cuidado exquisito para no acceder por esta vía a resultados no queridos por la Constitución. Alusiones a este tema en T. SALA FRANCO, «Libertad sindical en el proyecto constitucional», *Argumentos*, núm. 14/1978, pág. 63, y F. DURÁN LÓPEZ, «El derecho de huelga en el nuevo orden constitucional», *ibidem*, pág. 61.

(3) En contra, A. OJEDA AVILÉS: «La libertad sindical», *Revista de Política Social*, núm. 121 (1979), pág. 360.

(4) *Traité de Droit du Travail*, III Paris (Dalloz), 1956, págs. 39 y sigs.; *Derecho del Trabajo*, 6.ª ed., Madrid (Tecnos), págs. 374 y sigs.

(5) El tema está apuntado en F. CARNELUTTI: *Teoría del Regolamento Collettivo dei rapporti di lavoro*, Padova (Cedam), 1936, XVI, págs. 75 y 76. Véase por todos E. BORRAJO DACRUZ: *Introducción al Derecho español del Trabajo*, 4.ª ed., Madrid (Tecnos), págs. 190 y sigs. De aceptarse tal posición el ciudadano, en cuanto tal puede formar partidos políticos aptos para globalizar una *totalidad social*; el *sindicato*, abierto a todos los grupos parece que siempre tendrá una *apoyatura social parcial*.

Alonso Olea, a quien sigue Montoya (6), interpreta que el artículo 28.1 se refiere al trabajador por cuenta ajena, lo que supone la utilización del concepto de sindicato en el primero de los sentidos apuntados.

Sala (7) indica que «el término "todos" habrá que ponerlo en relación con el artículo 7.º, donde se habla de "sindicatos de trabajadores", resultando que por tales no habrá que entender a "todos los ciudadanos", sino a "todos los trabajadores", aunque no sólo a los trabajadores subordinados, sino también a los trabajadores profesionales, esto es, a los que viven habitualmente de su trabajo».

El recurso al mecanismo previsto en el artículo 10.2 del propio texto constitucional, que se remite a la Declaración Universal de Derechos del Hombre y a los tratados y acuerdos ratificados por España sobre esas materias, siempre que no vulneren su artículo 95.1, puede ser clarificador.

Pues bien, la Declaración Universal refiere tal derecho a *toda persona* (art. 23.4), expresión que reitera el PES (art. 8.a), el PCF (art. 22), el CESDH (art. 11.1) (8).

Únicamente la Carta Social Europea utiliza los términos trabajadores y empresarios (art. 5.º), pero debe advertirse que la firma *por España* y la consiguiente ratificación que en su día se realice, lleva la reserva de que su interpretación se hará de forma que sea compatible con los preceptos constitucionales (9).

---

(6) *Derecho del Trabajo*, 5.ª ed. rev.; Madrid (Sección de Publicaciones de la Universidad Complutense), 1978, pág. 380, y «Ejercicio y garantía de los derechos fundamentales en materia laboral», en *Revista de Política Social*, núm. 121 (1979), página 322.

(7) Véase *loc cit.* en nota 2.

(8) No obstante tal expresión el número 2 del mismo artículo, supone la posibilidad de un alcance notablemente más restringido de lo que hubiese sido lógico esperar («2. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquéllas que previstas por la ley, constituyan medidas necesarias en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impugnen restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos para los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la Administración del Estado»). El propio convenio, pues, partiendo del alcance general del derecho, acepta que puedan establecerse por ley limitaciones a ciertos grupos. Ahora bien, su modificación por España lleva la reserva siguiente «de conformidad con el artículo 64... España reserva la aplicación de... 2. El artículo 11 en la medida en que fuese incompatible con los artículos 28 y 127 de la Constitución». Tal reserva significa, que no podrá utilizarse tal autorización para proceder a restringir el derecho constitucionalmente reconocido.

(9) Proyecto de declaración que formula el Gobierno a la Carta Social Europea, BOCG, Congreso de los Diputados, I Legislatura, serie C, núm. 27-I, pág. 169.

Podía entenderse, pues, que la Constitución a la vez que se adecua a los Tratados internacionales culmina una larga evolución que va incorporando sucesivamente distintos grupos al ámbito de la sindicación: cultivadores directos, propietarios de tierras no cultivadores, amas de casa, profesionales, estudiantes, funcionarios.

¿El derecho reconocido en el artículo 28.1 de la Constitución se extenderá a todos estos ámbitos?

Si se acepta la posición que reseñamos de Alonso Olea, evidentemente la respuesta ha de ser negativa; por el contrario, si se entiende por sindicato la organización que persigue la defensa de los intereses de sus afiliados no sólo en cuanto derivados de un contrato de trabajo, sino en cuanto ciudadanos, y se acepta que la huelga puede ser ejercida no sólo frente al empresario, sino frente a quien ostenta la titularidad o el poder en cualquier ámbito en que se adopten decisiones que les afectan, la conclusión habría de ser radicalmente la contraria y se debería afirmar que aquel ámbito es el contenido propio del precepto constitucional. Este entendimiento se aproxima a la posición de Sala, aunque no coincida plenamente.

Esta parece ser la opinión que se va generalizando tanto en el ámbito de los países europeos más próximos como en el nuestro. No obstante, ha de tenerse presente que tal orientación supone un cambio radical en la definición tradicional del sindicato (10).

La normativa que desarrolle los preceptos constitucionales no podrá apartarse sensiblemente de estos planteamientos y, por tanto, el ámbito personal del derecho de sindicación habrá de variar respecto del establecido por la Ley de 1977, posición esta adoptada por Vida Soria (11), y especialmente respecto de los funcionarios civiles y de personal civil al servicio de la Administración militar, cuya situación evidentemente ha de replantearse, ya que difícilmente encajan en la figura de «Cuerpos sometidos a disciplina militar».

---

(10) «*El sindicato asocia a trabajadores por cuenta ajena* (subrayado del autor) esto es a personas ligadas real o potencialmente —puede ser sindicado un parado forzoso o un aprendiz— a empresarios por contratos de trabajo. No se ignora que la expresión «sindicato» puede tener otras acepciones vulgares o jurídicas (sindicatos de obligacionistas, de estudiantes, de labradores, de trabajadores autónomos o de profesionales «liberados», de pensionistas, etc.), pero en este contexto se utiliza en su sentido estricto, que además se corresponde con el normal en nuestro idioma, como asociación precisamente de trabajadores por cuenta ajena», ALONSO OLEA: *Derecho...* cit., pág. 380.

(11) Véase *El País*, 11 de enero de 1980, pág. 14.

### 3. LA FUNDACION DEL SINDICATO

La fundación del sindicato plantea una rica problemática no prevista por la ley, lo que hace necesario el acudir a las normas del Derecho común para resolverla.

Conviene tener en cuenta la afirmación de Garrigues (12) respecto a la sociedad anónima, cuando afirmaba que el momento más peligroso de su vida es el de la fundación por los múltiples intereses que en él se cruzan, ya que en el sindicato, por tantas razones distintas de aquélla, concurren también intereses muy variados que deben ser protegidos.

Tales intereses corresponden tanto a los posibles afiliados como a los meros ciudadanos, en cuanto que pueden verse afectados por la actuación del sindicato.

#### 3.1. *Los sujetos*

Determinado el ámbito subjetivo de aplicación del derecho de libertad sindical, procede ahora estudiar los requisitos que en dichos sujetos han de concurrir.

##### A) *La capacidad*

La titularidad de cualquier derecho corresponde a la persona, en cuanto está dotada de capacidad jurídica, mas su actuación exige la concurrencia, junto a aquélla, de la capacidad de obrar plena, que se alcanza con la mayoría de edad, hoy fijada en dieciocho años por el artículo 12 de la Constitución.

¿Rige esta regla en tema de derecho sindical? Respecto de los mayores de dieciocho años tiene plena vigencia.

Quienes han superado los dieciséis años, aunque no hayan alcanzado los dieciocho, pueden celebrar como trabajadores un contrato de trabajo, si viven de forma independiente o han sido asistidos por quienes los tienen a su cargo. ¿Ostentan la plenitud del derecho sindical? Respecto a tales sujetos se suelen distinguir dos cuestiones distintas:

- a) Si pueden afiliarse a un sindicato.

---

(12) *Comentario a la Ley de Sociedades Anónimas*, tomo I, 3.<sup>a</sup> ed., Madrid (Civitas), 1976, pág. 155.

b) Si pueden concurrir a la constitución de un sindicato o desempeñar funciones directivas en el mismo.

La regulación de la capacidad de estos menores en el ámbito del ordenamiento se orienta a reconocer el derecho a integrarse en distintos organismos, pero de forma restringida. Así, el derogado Decreto 117/73, de 1 de febrero, que regulaba la sindicación y sus efectos, les reconocía en el artículo 13 el derecho electoral activo mas no el pasivo. Idéntica solución adoptan el Decreto 3194/77, de 6 de diciembre, sobre representación de los trabajadores en el seno de la empresa (art. 6.º); el proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores, superada la discusión en el Senado, en el artículo 69, la Ley 52/1974, de 19 de diciembre, General de Cooperativas, artículos 8.1 y 36.1 b) (13).

Podría entenderse que la celebración de un contrato de trabajo genera una plena capacidad para obrar en este ámbito, en cuanto que se está autorizado para ejercer los derechos y acciones conexas: LCT, art. 12, y Estatuto del Trabajador, artículo 7.º, b). En el supuesto de concurrencia de autorización, como puede ser general o estar limitada, cabría entender que quien la concede para celebrar un contrato de trabajo, excluyese de la misma el ejercicio del derecho sindical o lo limitase. Bien entendido que tal limitación o exclusión habría de ser expresa, tal como respecto de la percepción del salario por la mujer casada establecía el artículo 58 de la LCT. Y en la esfera del Derecho privado nada habría que objetar.

Distinta podría ser la solución a adoptar respecto de la fundación de sindicatos, o de ejercicio de cargos directivos en el mismo. En este caso la actuación que se lleva a cabo puede determinar el nacimiento de responsabilidades propias y obligaciones que afectan a terceros, para lo que parece necesaria la mayoría de edad: no parece razonable que quien necesitó se completase un defecto de capacidad para celebrar un contrato de trabajo vea por este hecho potenciada su capacidad para celebrar otros negocios que por sí mismo nunca hubiese podido celebrar, tal como ha apuntado Alonso Olea (14).

El Derecho francés (CT L-411-6) establece de forma expresa la prohibición de que los menores de edad, pero mayores de dieciséis años, puedan acceder a la dirección o administración de un sindicato, así como que se

---

(13) El tema en N. PAZ CANALEJO: *El nuevo Derecho cooperativo español*, Madrid (Digesa), 1977, págs. 101 y sigs., especialmente la pág. 109.

(14) «Libertad sindical y derecho de la sindicación», en *Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo*, Murcia (Colegio de Abogados), 1978, pág. 15, y *Derecho...*, cit., pág. 393.



sindiquen contra la voluntad de quienes ostentan la patria potestad (15).

En Derecho alemán la doctrina sostiene que la autorización otorgada a un menor para celebrar un contrato de trabajo —de acuerdo con las prescripciones del parágrafo 113 del BGB— lleva implícita la autorización para adherirse a un sindicato (16).

Frente a tan razonables y convincentes argumentos, el texto constitucional afirma el derecho de *todos*, sin limitación alguna, ni siquiera por razón de una edad mínima. Y coloca en situación de igualdad la afiliación y la fundación de sindicatos. Podría sostenerse, pues, que la Constitución no limita en modo alguno tal derecho y que, por tanto, no se puede recurrir a normas anteriores y de rango inferior para limitar un derecho fundamental.

En todo caso resulta inadmisibles que la voluntad de quien autorice al menor de dieciocho años a celebrar un contrato de trabajo pueda limitar o condicionar el ejercicio de un derecho fundamental. Es decir, otorgada la autorización o asistencia para celebrar el contrato de trabajo, queda, *ope legis*, completada la capacidad para el ejercicio del derecho sindical en su plenitud.

## B) *El número*

La ley establece el derecho de sindicación como un derecho de carácter individual, en cuanto que reconoce la facultad de asociarse, si bien su ejercicio necesita de la concurrencia de más de un sujeto, ya que la asociación por su propia esencia así lo exige. No comparto, sin embargo, la posición de Ojeda cuando señala: «Aunque la vigente Ley de Asociación Sindical no requiere ningún mínimo... parece adecuado establecer un mínimo prudente en los márgenes señalados por la OIT» (17). Tal referencia hace alusión a las resoluciones del Comité de Libertad Sindical que determinó no suponía una vulneración del principio la exigencia legal de un mínimo de 20 afiliados para constituir un sindicato; pero que sí lo vulneraba si el mínimo establecido era de 40 (18).

La ley no prevé regla alguna respecto al número, por lo que bastará

(15) «Les mineurs agés de plus de seize ans peuvent adherer aux syndicats sauf opposition de leur père, mère ou tuteur, ils ne peuvent participer à l'administration ou à la direction.»

(16) A. SOLLNER: *Arbeitsrecht*, Stuttgart (W. Kohlmar), 1969, pág. 59. Véase igualmente el alcance de tal precepto en la bibliografía recogida en la nota 13.

(17) *Loc. cit.*, pág. 352, nota 12.

(18) OIT: *La libertad sindical*, 2.ª ed., Ginebra, 1976, epígrafes 47, 48, 169 y 170.

con dos, siguiendo lo establecido para las asociaciones por la Ley 191/1964 (art. 3.º) o para las sociedades por el Código de Comercio (art. 116) o por el Código civil (art. 1.665) (19).

### C) *Facultades de los fundadores*

Tampoco establece previsión alguna respecto de las funciones o prerrogativas que los fundadores pudieran establecer estatutariamente para el momento en que la vida del sindicato se ponga en marcha. Únicamente que su funcionamiento ha de acomodarse a los principios democráticos.

¿Qué significa esto? Abstracción hecha de un análisis más profundo, podríamos decir que la democracia hace referencia a la instauración de un determinado sistema a través del cual quienes forman parte de cierta entidad, adoptan las decisiones fundamentales, delegan otras, deciden quién ha de ejecutarlas, controlan su ejecución y pueden revocar en su caso a quienes se nombró para llevarlas a cabo.

Pues bien, llevado tal principio a sus últimas consecuencias, no parece posible que los fundadores se reserven a través de preceptos estatutarios prerrogativa alguna en la futura vida del sindicato que de algún modo pudiese suponer una disminución de las facultades de los restantes afiliados. Aunque pudiera sostenerse que no supone vulneración de tal regla el hecho de que aquéllos se reservasen alguna facultad en orden al mantenimiento y consecución de los fines cuyo logro determinó su creación, entiendo que el juego del principio democrático determina que sólo a través de cláusulas estatutarias puede garantizarse la inviolabilidad del fin perseguido por el sindicato; pero que en ningún caso se puede primar las facultades de algunos de sus miembros.

### 3.2. *La forma*

La libertad en cuanto a la constitución del sindicato está expresamente reconocida en el artículo 1.1 de la Ley de 1977 en toda su plenitud. La exigencia de depósito de los estatutos en una oficina pública como condición previa a la adquisición de personalidad jurídica en nada empece tal afirmación. Este requisito no supone intervención administrativa alguna distinta de una mera verificación del respeto a la legalidad —obligación establecida para las organizaciones profesionales por el artículo 8.1 del convenio número 87—. Así se desprende del tenor literal de la ley que establece la

---

(19) En el mismo sentido ALONSO OLEA: «Libertad sindical...», cit., pág. 14.

adquisición de la personalidad por el mero transcurso del plazo de veinte días, «salvo que se inste de la autoridad judicial la declaración de no ser conformes a derecho los estatutos» (art. 3.º). Se acepta así el planteamiento del Comité de Libertad Sindical cuando dice que «no debería negarse el registro sino con motivo de hechos graves..., normalmente bajo el control de la autoridad judicial competente» (20).

El artículo 1.1 de la Ley de 1977 consagra la facultad de constituir sindicatos «en cada rama de actividad».

Este precepto se explica en razón de que el proyecto de ley quiso fundamentarse en la Declaración XIII del Fuero del Trabajo, pretensión imposible como puso de relieve en la discusión de Cortes, Suárez González, cuya intervención y la de algún otro ha recogido documentalmente Casas Baamonde (21).

Tal redacción supondría una limitación de validez muy discutible de la autonomía colectiva si no se hubiese salvado por el precepto del número 2 de dicho artículo que define la *rama de actividad* como «el ámbito de actuación económica, la profesión u otro concepto análogo que los trabajadores o los empresarios determinen en sus estatutos», es decir, que la libertad de elecciones es absoluta toda vez que son los interesados quienes establecen en base a su conveniencia el ámbito del sindicato. Y las expresiones «actuación económica», «profesión» o cualquier «otro concepto análogo» no puede dar lugar a limitación alguna. Por ello no me parece justificada la suspicacia de Ojeda cuando señala que una interpretación restrictiva del artículo 1.1 podría suponer una limitación del principio (22).

Las reglas contenidas en el artículo 3.º de la ley condicionan la adquisición de la personalidad jurídica por parte del sindicato al cumplimiento de estos dos requisitos:

- la elaboración de los estatutos
- el depósito de los mismos en una oficina pública.

#### A) *La elaboración de los estatutos*

a) *Procedimiento*.—Obliga a la consideración de lo que podrían llamarse estadios previos al nacimiento de la personalidad jurídica del sindica-

(20) OIT: *loc cit.*, epígrafe 72.

(21) «Reflexiones sobre la reforma sindical», *CDT*, núm. 3 (1977), pág. 203, nota 16, en que se reproduce el Diario de Sesiones de las Cortes.

(22) *Loc. cit.*, pág. 333, nota 13.

to y a fijar el alcance de las actuaciones que pueden ser llevadas a cabo por quienes ponen en marcha el procedimiento de su creación.

Como punto de partida hay que hacer notar la incorrección técnica del Decreto 873/77, de 22 de abril, al establecer que el acta de constitución será suscrita por los otorgantes o por los promotores y directivos. Quienes firman son por definición otorgantes, sean o no promotores o directivos.

Lo razonable y lo técnicamente correcto sería exigir el depósito del acta suscrita por quienes la han otorgado, con expresión, en su caso, de a quienes se encarga la realización de funciones directivas. Y el hacer mención a los promotores supone incurrir en un error craso: tal dato es irrelevante para el Derecho, si no va unido a la condición de fundador, circunstancia que se deriva del acta o de los estatutos. Hasta ese momento no hay sino ideas, deseos, tratos preliminares jurídicamente irrelevantes, salvo que exista un acto negocial previo —precontrato o contrato preliminar— en el que los sujetos que en él intervienen acuerden como objeto del mismo realizar los actos necesarios para que el sindicato nazca. Esta es la dirección adoptada por el Decreto 713/1977, de 1 de abril, que reglamenta la Ley de Asociaciones respecto de las juntas o comisiones de promotores de las mismas.

Tal es el régimen contenido en el ordenamiento mercantil en el que se contempla la figura de los promotores en el supuesto de creación sucesiva de la sociedad anónima. A estos sujetos el ordenamiento impone una obligación: la exactitud del programa fundacional. Pero nada más. Y tal programa no es ni siquiera una oferta de contrato a persona indeterminada, sino que por el contrario la doctrina más cualificada entiende que son los que desean suscribir acciones de la sociedad que va a nacer quienes realizan una oferta de contrato a los promotores (23).

Estos pueden no ser accionistas originarios y, por tanto, permanecen ajenos a la marcha de la sociedad. Su función, previa al nacimiento de aquélla, radica en planear la sociedad, elaborar los estatutos, recibir los desembolsos de los futuros socios y convocar la junta constituyente de la misma.

A la vista de tales funciones —programa fundacional y percepciones económicas— el ordenamiento les imputa ciertas responsabilidades, pero en función de aquéllas no por su intervención en la formalización de la sociedad (24).

b) *El contenido de los estatutos.*—Hemos de examinar ahora cuáles son los mecanismos a través de los cuales se rige la vida del sindicato, y

(23) Véase J. GARRIGUES: *Comentario...*, cit., págs. 287 y 288.

(24) Véase J. GARRIGUES: *loc. cit.*, págs. 221 y 222 y 336 sigs.

en concreto quiénes son los encargados de dirigir los destinos de esa persona jurídica, así como determinar las facultades de que aparecen investidos.

La regulación legal es parca en la ordenación de este tema. Se limita a señalar que los estatutos habrán de especificar los órganos de representación, gobierno y administración y que el funcionamiento ha de ser democrático. Y nada más.

Serán los estatutos quienes determinen la configuración de los órganos, las normas procedimentales de elección y las facultades de que están investidos. En relación con éstas resulta problemático si para la realización de funciones no expresamente atribuidas la junta directiva ha de recabar autorización de la Asamblea o Junta General, o si el principio es justo el contrario: la Junta directiva puede hacer todo lo que los estatutos no encomiendan a la Asamblea. Ello determinará que la piedra de toque o el parámetro a utilizar para verificar la corrección o no de la actuación de la Junta directiva vendrá determinado por su adecuación al objeto que el sindicato constituido persigue.

Pues bien, una problemática específica viene planteada por las dos manifestaciones típicas del fenómeno sindical: la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga.

¿Quién es titular de tales funciones: la Junta directiva o la Asamblea? La respuesta exige distinguir entre la titularidad del derecho y su ejercicio. La titularidad corresponde a los sindicatos. La legitimación para actuarlo vendrá determinada por la ley y los estatutos establecerán quiénes la ostentan en el seno del sindicato.

En este sentido es paradigmático el ordenamiento francés que al determinar quiénes están legitimados para negociar en nombre de los sindicatos más representativos dispone que tal facultad puede venir establecida en los estatutos, fijarse tras una deliberación de la organización o atribuirse a través de un mandato escrito dado individualmente por todos los adheridos a una organización (*Code du Travail* L. 132-4). Es decir, que la legitimación para negociar no está automáticamente en manos de la Junta directiva en todo caso.

No obstante, lo ordinario es que la política de negociación sea llevada por aquélla; si sobrepasase en su actuación los límites fijados por la Asamblea el negocio concluido podría ser objeto de anulación a petición de cualquier interesado (25), sin perjuicio de la protección del tercero de buena fe que puede acarrear una indemnización por daños.

---

(25) En este sentido, ALONSO OLEA: «Libertad sindical...», cit., pág. 23.

La convocatoria de huelgas, así como la orden de terminación de las mismas parecen típicas facultades de la Junta directiva (26), sin perjuicio de las consultas que por razones de oportunidad considere necesario realizar.

Supuesto el carácter individual de la titularidad del derecho de huelga (art. 28.2 de la Constitución), su ejercicio exige la concurrencia de la voluntad concorde de una pluralidad de sujetos; reconocido en España el derecho de libre asociación sindical por la Ley de 1 de abril de 1977, y vigentes igualmente los Pactos Internacionales de Nueva York de 1966 sobre Derechos Económicos y Sociales y Civiles y Políticos y el convenio número 87 de la OIT, amén del ulterior reconocimiento constitucional, resulta evidente la facultad de los sindicatos de convocar huelgas; por tanto, la adhesión de un sujeto concreto y determinado a la misma supone el ejercicio de un derecho de forma ajustada al ordenamiento.

Y ello aunque no se respete el procedimiento previsto por el artículo 3.1.º y 2.º del Decreto-ley 17/77, de 4 de marzo, que exige la decisión concorde de la mayoría de los trabajadores en cada centro de trabajo [art. 3.2.º, *b*)] o la de los representantes de aquéllos que siendo al menos el 75 por 100 de los mismos así lo decidan de forma mayoritaria [art. 3.2.º, *a*]).

Como resultaría prácticamente imposible introducir en este mecanismo a las organizaciones sindicales, habría que concluir que la aplicación de tal regulación significaría, dicho lisa y llanamente, que la totalidad de las huelgas convocadas por un sindicato, en cuanto tal sindicato, resultarían ilegales, por no respetar aquella ordenación procedimental.

Como tal resultado es absurdo, y no parece constitucionalmente aceptable; hay que entender que el título I del citado Decreto-ley 17/77 ha quedado derogado en virtud de la regulación constitucional ,en su disposición derogatoria (27), pese a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores (28).

Con referencia a un supuesto anterior a la Constitución el TCT ha entendido que son ilegales los despidos por participar en una huelga convocada

(26) Véanse, por ejemplo, los Estatutos del Sindicato Unitario, art. 21.

(27) «Asimismo quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta Constitución.»

(28) Al no derogar ni el Título I ni el II del Decreto-ley 17/1977 de 4 de marzo (disposición derogatoria 15). Resulta curioso que el nuevo marco de relaciones laborales, que, al parecer, el Estatuto supone, entienda adecuada la regulación contenida en una norma que podría calificarse de transitoria.

con la comisión deliberadora de un convenio colectivo, aunque no se haya votado en cada centro de trabajo (29).

### B) *El depósito de los estatutos*

La adquisición de la personalidad jurídica por parte del sindicato está condicionada a que los estatutos elaborados se depositen; pero parece posible la existencia de sindicatos irregulares o no registrados: el artículo 3.º se refiere a las «asociaciones constituidas al amparo de la presente ley». Es decir, parece que el primer paso es el nacimiento del sindicato y el segundo, depósito de los estatutos.

El supuesto resulta anómalo, pero está perfectamente analizado por la doctrina respecto a muy distintos tipos sociales (30). A la vista del texto legal parece defendible la existencia de sindicatos no registrados y, por tanto, sin personalidad jurídica. El problema radica entonces en determinar el alcance o las facultades de que dichas organizaciones están dotadas.

El análisis del Derecho comparado permite llegar a similares conclusiones.

a) *Italia*.—La situación en el ordenamiento italiano es paradigmática. El artículo 39.1 de la Constitución, como es bien sabido, condiciona el reconocimiento del sindicato y la adquisición de la personalidad jurídica por parte del mismo a su registro. Pues bien, no habiendo sido desarrollado tal precepto por el legislador ordinario no existen en Italia los sindicatos que en la Constitución se configuran. Es más, los intentos de dos sindicatos patronales de obtener el reconocimiento propio del derecho privado fueron rechazados por la Administración, sin más, en un supuesto —la del Confcomercio— y condicionó el registro de la otra a la desaparición de los esta-

---

(29) CDD: «... la huelga acordada por la comisión negociadora del convenio colectivo y los representantes sindicales que la componían...» CDD: «... cuando se trata de huelgas de amplio ámbito territorial o que afectan a todo el sector en la provincia, si el acuerdo ha sido adoptado por las asociaciones sindicales..., aunque el acuerdo de huelga no se haya votado en cada uno de los centros de trabajo afectados... no puede obstaculizar el carácter legal de una huelga de sector o de ámbito territorial amplio en el que el acuerdo no haya sido adoptado uno por uno por todos los centros de trabajo afectados cuando se hiciera por los sindicatos más representativos en el ámbito del convenio colectivo en deliberación... por todo ello ha de partirse de la legalidad de la huelga examinada», Stct de 23-XI-79, recurso 335/79. (Consultada en el original.)

(30) Véase por todos GIRÓN TENA: «Las sociedades irregulares», en *Estudios de Derecho Mercantil*, Madrid (Edersa), 1955, págs. 125 y sigs.

tutos de toda referencia a funciones sindicales —caso de l'Unione industriale dolciaria (31).

Ello hace que en Italia los sindicatos vivan al amparo de la figura de la asociación de hecho o no reconocida, prevista por los artículos 36, 37 y 38 del Código civil (32).

La doctrina ha puesto de manifiesto que la noción de personalidad jurídica es algo convencional, para proceder a la atribución de ciertas responsabilidades a un núcleo único, haciendo desaparecer la de los socios. Dado que los citados artículos del Código civil establecen un sistema especial de responsabilidad —solidaridad entre el fondo común y quienes actúan en nombre de la sociedad— se ha postulado ya la configuración de tales asociaciones como centros de imputación supraindividuales de forma análoga a las personas morales, si bien con capacidad más reducida. Es decir, podrían ser sujetos de derecho al lado de las personas individuales y de las jurídicas (33).

Se ha mantenido incluso por la doctrina la existencia de una especie sindical en el *genus* asociación de hecho (34), cuya tipicidad se construyó sobre el dato de que el ordenamiento le reconocía específicas funciones.

Así, mientras el artículo 2.113 del Código civil consideraba nula la renuncia que el trabajador realizase de los derechos que le eran reconocidos, no se producía tal calificación si intervenía una asociación sindical. Tal interpretación ha sido asumida por la Ley de 11 de agosto de 1973, número 500, sobre procedimiento laboral, que dio una nueva redacción a dicho artículo (35).

(31) G. GIUGNI: *Diritto sindacale*, 4.<sup>a</sup> ed., Bari (Cacucci), 1979, págs. 69 y 70.

(32) Sobre el tema véase G. GHEZZI: *La responsabilità contrattuale delle associazioni sindacali. La parte obbligatoria del contratto collettivo*, Milano (Giuffrè), 1963, págs. 183 a 232; L. MENGONI: «Il sindacato come soggetto di diritto», en G. MANCINI y U. ROMAGNOLI: *Il diritto sindacale*, Bologna (Il Mulino), 1971, pág. 18 y siguientes. Precisiones a esta posición en R. FLAMMIA: *Contributo all'analisi dei sindacati di fatto. I Autotutela degli interessi di lavoro*, Milano (Giuffrè), 1963, págs. 48 y sigs., en especial pág. 55.

(33) GHEZZI: *loc. cit.*, págs. 195 y sigs.; FLAMMIA: *loc. cit.*, pág. 56. En general, F. GALGANO: «La tutela dei soci», en MANCINI y ROMAGNOLI: *Il diritto... cit.*, páginas 90 y sigs.

(34) Por todos, FLAMMIA: *loc. cit.*, págs. 52 y 56.

(35) Artículo 6.º (rinunzie e transazioni):

«Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge o dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 del codice di procedura civile, non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla



La tipicidad de la asociación sindical resulta también por la existencia en ellas de algún carácter cuasi público, a través de la llamada administración participada: representación de los trabajadores en las oficinas de colocación, en las entidades de seguridad social o en las comisiones de conciliación previstas por la Ley 533, que modificó el artículo 410 del Código de procedimiento civil (36).

Tal tipicidad es ya incontestable a la vista de lo dispuesto por la Ley de 20 de mayo de 1970, núm. 300 (37).

El dato definitivo para calificar como sindical la asociación de hecho se deducirá, pues, del objeto establecido por los estatutos.

b) *Francia*.—Si la situación italiana es clara en cuanto a la existencia, funciones y tipicidad del sindicato no registrado, el ordenamiento francés permite llegar a similares conclusiones.

En efecto, el *Code du Travail*, artículos L-411-3 y R-411-1, exige el depósito de los estatutos a los fundadores del sindicato, sin ulterior precisión, exigencia que la doctrina (38) entiende como un mero requisito de publicidad dirigido a la información de terceros.

Durand entiende que tal formalidad deriva del nacimiento de una personal moral (39), que según ha puesto de manifiesto la jurisprudencia no es una creación de la ley, sino que «pertenece a todo grupo que esté dotado

data di cessazione del rapporto o dalle data della rinuncia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Le rinunzie e la transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli artt. 185, 410 e 411 del codice di procedura civile.»

Su alcance puede verse en V. DENTI y G. SIMONESCHI: *Il nuovo processo del lavoro*, Milano (Giufre), 1974, págs. 258 y sigs. Sobre sus facultades, véase FLAMMIA: *loc. cit.*, pág. 57.

(36) Artículo 410 (tentativo facultativo di conciliazione):

«... una commissione provinciale di conciliazione compostadal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato, in qualità di presidente, da quattro reppresentati effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale...»

(37) Piénsese en la *legitimatío ad processum* contenida en su art. 28.

(38) J. M. VERDIER: *Syndicats*, cit., pág. 186; CAMERLYNCK, LYON-CAEN: *Droit du travail*, 9.ª ed., París (Daloz), 1978, pág. 575. A BRUN y H. GALLAND: *Droit du travail*. Les rapports collectives du travail, 2.ª ed. París (Sirey), 1978, pág. 50.

(39) *Traité de Droit du Travail*, tomo III, París (Daloz), 1956, pág. 181.

de una posibilidad de expresión colectiva para la defensa de intereses lícitos que, por tanto, son dignos de ser jurídicamente reconocidos y protegidos» (40).

Ello ha determinado que la doctrina se plantease el problema de los sindicatos no registrados: aunque se entiende que no gozarán de personalidad plena, en cuanto existen son titulares de ciertos derechos.

Durand, a quien siguen Verdier y Camerlynck, Lyon-Caen (41), entienden que la falta de registro no genera la ilicitud del sindicato, sino que éste se registrará por las normas reguladoras de las asociaciones irregulares, lo que, en expresión del citado autor, las dota de una «semipersonalidad» (42).

A *fortiori*, los sindicatos en trance de constitución, es decir, los que pretendiendo registrarse no lo han hecho aún precisamente porque aún no están en condiciones de hacerlo, pueden acogerse a tal regulación. Se les reconoce, en este caso los derechos: 1) de adquirir ciertos bienes; 2) recaudar las cotizaciones y recibir aportaciones, y 3) tener nombre, domicilio y nacionalidad.

c) *Inglaterra*.—Igualmente clarificadora es la regulación inglesa contenida en la vigente Ley de 31 de julio de 1974. Sus declaraciones son terminantes: los sindicatos registrados gozan de personalidad, y tal formalidad alcanza tal grado de exigencia que los sindicatos o asociaciones de empresarios que estuviesen dotados de personalidad con arreglo a la derogada Ley de 1971, la perdieron si transcurrido el plazo marcado por aquélla no se les concedió de nuevo (43).

A la vez los sindicatos no inscritos en el registro especial no gozarán de personalidad, pero pueden contratar, ser titulares de bienes y están legitimados para comparecer ante los Tribunales (44).

---

(40) Arrêt de la Cour de Cassation du 28 janvier 1954 en *Droit Social*, de 1954, página 161.

(41) *Syndicats...* cit., pág. 182; *Droit du travail*, cit., pág. 575.

(42) *Traité...*, cit., pág. 281.

(43) «Todo sindicato —salvo un organismo inscrito en el registro especial— que inmediatamente antes de la entrada en vigor de este artículo, estaba dotado de personalidad jurídica, cesará, en el disfrute de esta personalidad, en la fecha de entrada en vigor del presente artículo, a partir de la cual le serán aplicables las disposiciones de esta ley del presente artículo, además de los artículos 19 y 4 de la misma» (artículo 2.4).

(44) «El sindicato no inscrito en el registro especial no estará dotado de la personalidad jurídica ni podrá ser conceptuado como tal: no obstante ello:

a) Tendrá capacidad para contratar;

b) Todos los bienes a él pertenecientes serán confiados a administradores por la cuenta del sindicato;

Estamos, pues, ante una regulación específica para el sindicato no registrado análoga a la que de forma genérica contemplan los artículos 36, 37 y 38 del Código civil italiano.

d) *Alemania*.—Los sindicatos obreros alemanes, dado que se les aplica según el parágrafo 54 de BGB lo establecido para las sociedades por dicho texto legal, no están dotados de personalidad, sin perjuicio de lo cual pueden ser partes procesales pasivas, pueden ejecutárseles sus bienes, pueden ser parte activa y pasiva en los procesos de trabajo y tienen capacidad concursal (45).

\* \* \*

Creo, pues, que en el ordenamiento español el depósito no es un requisito esencial para la constitución, sino que es posible la exigencia de sindicatos no registrados. Para determinar el régimen jurídico a que están sometidos en cuanto a las relaciones internas entre sus miembros habrá de estarse a lo que dispongan los estatutos, pudiendo nacer derechos y obligaciones en base a sus preceptos.

Respecto de las relaciones *ad extra*, habría que distinguir en base a la doctrina de la buena fe, según que la persona con quien negocien tenga o no conocimiento de la situación real en que el sindicato no registrado se encuentra. Si la conoce no podrá alegar tal defecto para atacar la validez del negocio que celebró, cualquiera que sea. En otro caso, habrá de estarse al posible reconocimiento legal de ciertas facultades para este tipo de asociación profesional. Y en concreto habrá de determinarse si puede o no concurrir a la negociación de convenios.

---

c) A reserva de lo dispuesto en el artículo 14 de esta ley, podrá comparecer en justicia en su nombre, como demandante o demandado, ya se trata de acciones relativas a bienes o derivadas de un contrato, de acciones en indemnización de daños y perjuicios, o basadas en cualquier otro motivo;

d) Los procedimientos basados en una infracción que se alega cometida por un sindicato o en su nombre podrán ser intentadas contra un sindicato en su propio nombre;

e) Las sentencias, órdenes o laudos pronunciados o rendidos en el curso de un procedimiento contra el sindicato en la fecha de entrada en vigor del presente artículo o posteriormente serán ejecutorias por vía de ejecución, embargo, diligencia, sanción por desobediencia o de cualquier otra manera, sobre los bienes administrados por cuenta del sindicato en la misma medida y en la misma forma que si éste fuera una persona jurídica» (art. 2.1).

(45) HUECK y NIPPERDEY: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Madrid, (Eder-sa), 1963, pág. 290; y SOLLNER: *loc. cit.*, pág. 59.

El problema es complejo. En la normativa hoy vigente cabe la negociación por parte de representantes de los trabajadores aunque como ha sido puesto de relieve hasta la saciedad, tal representación no tiene que ser necesariamente de carácter sindical (46). Y de la Constitución resulta difícil inferir que tal situación legal haya de cambiar, siendo quizá más acertada la posición contraria, sobre todo si se admite, y es ésta una de las posibilidades ciertas que se infieren de la redacción constitucional, también aquí ambigua, que no todos los convenios han de ser *erga omnes*; postura aceptada ya antes de la Constitución tanto por el TCT, en sentencia de 2 de abril de 1979 (47), como por la autoridad laboral, al homologar varios convenios colectivos de eficacia limitada (48).

Pues bien, por esta vía, tales entidades, «sindicatos no registrados», en principio podrían negociar, y por tanto, ostentarían una de las facultades típicas de los sindicatos. Podría repetirse aquí la solución adoptada por Borrajo respecto del personal de la empresa: más que en la personalidad conviene hacer hincapié en la capacidad, es decir, «en la aptitud para alcanzar un determinado fin o realizar una determinada pretensión al amparo del Derecho» (49).

La adopción de tal sistema no sería, pues, sino la incorporación a nuestro ordenamiento de una solución generalizada y experimentada en el ámbito de los ordenamientos europeos.

### C) *La modificación de estatutos*

Resulta imprescindible referirse al tratamiento que el decreto 873/1977 de 22 de abril da en su artículo 1.3 a la modificación de estatutos, regulación confusa y que podría acarrear soluciones inadmisibles.

La ley 17/77 exige que los estatutos establezcan «los órganos de repre-

---

(46) Decreto-ley 17/77, de 4 de marzo, que modificó el artículo 6 Ley de Convenios Colectivos; Constitución, artículo 37.2.

(47) Su texto en L. E. VILLA GIL: *Materiales para el estudio del sindicato*, Madrid (IES-MT), 1979, págs. 246 y sigs.

(48) Su estudio en E. RAYÓN SUÁREZ: «Nuevas experiencias de negociación colectiva en España», *CDT*, núm. 4 (1978), págs. 323 y sigs. El análisis del problema después de la Constitución en E. BORRAJO DACRUZ: «Los convenios colectivos en el nuevo marco de las relaciones laborales», *Revista de Estudios Sociales*, núm. 1 (1979), págs. 37 y sigs.

(49) *Introducción al Derecho español del Trabajo*, 4.ª ed., Madrid (Tecnos), 1975, pág. 142. Véase también «La capacidad para contratar la prestación de servicios», *Revista de Derecho Notarial*, núm. 2 (1960), especialmente págs. 83 a 100.

sentación, gobierno y administración» y el decreto 873/77 de 22 de abril atribuye al *órgano de gobierno* la facultad de modificarlos.

Esta redacción no puede ser más desafortunada. ¿Qué se entiende en este precepto por «órgano de gobierno»? Dada la enumeración establecida por la ley —órganos de representación gobierno y administración— podría llegarse a la conclusión de que se refiere al Comité, Junta, Consejo o como se quiera llamar el órgano ejecutivo del sindicato.

Y tal interpretación contraría a la norma reguladora de la modificación de estatutos de las Asociaciones (ley 191/1964 de 24 diciembre, art. 6.4), de las Sociedades (Lsa arts. 84 y sigs., Lsrl arts. 17 y sigs.) y al principio constitucional que impone el funcionamiento democrático de los sindicatos (artículo 7), es inadmisibles.

En efecto, resultaría singular que fuera el órgano ejecutivo quien pueda decidir por sí y ante sí una modificación de Estatutos, lo que supondría que tiene en sus manos el máximo poder en la vida del sindicato en cuyo ejercicio puede dejar vacía de contenido la causa que movió a los afiliados a prestar su adhesión al sindicato.

La dicción legal sólo puede salvarse interpretando que la expresión «órgano de gobierno» es genérica; que no se refiere a ninguno en particular habiendo de ser los estatutos los que establezcan en concreto cuál es el que está dotado de tal función.

### 3.3. *El objeto del sindicato*

La determinación del objeto del sindicato plantea gran interés, en cuanto que servirá para fijar cuál es su ámbito de actuación y a la vez permitirá establecer con precisión el alcance de las funciones y de los deberes que pueden afectar a los adheridos y a sus órganos de gobierno.

En tal tarea se han producido enormes divergencias doctrinales que, con directamente relacionados y, por tanto, dimanar del contrato de trabajo;

El primero entiende que el objeto del sindicato consiste en la defensa y promoción de los intereses profesionales del trabajador, entendidos ambos conceptos en sentido restringido: intereses profesionales son los que están directamente relacionados y, por tanto, dimanar del contrato de trabajo; el término trabajador hace referencia a quien presta su actividad por cuenta ajena a través de aquel instrumento jurídico.

El segundo, por utilizar una expresión muy conocida ya entre nosotros, refiere el objeto del sindicato también a la promoción y defensa de los

intereses de los trabajadores, pero entendido de una forma mucho más amplia:

— Tales intereses no dimanán sólo del contrato de trabajo, sino que pueden estar ubicados en muchas otras instancias en cuyo seno se toman decisiones que afectan a la vida del trabajador. No se trata, pues, de intereses profesionales *stricto sensu* (50).

— El término trabajador no designa a quien es parte de un contrato de trabajo, sino a todos aquéllos que realizan su prestación de trabajo por cuenta ajena, sea cual fuere el vínculo jurídico a través del cual se formaliza dicha prestación, y sea cual fuere el instrumento técnico de fijación de las condiciones de trabajo.

Ni qué decir tiene que en el seno de ambas posiciones anidan concepciones ideológicas antagónicas, cuyo fundamento, en consecuencia, excede de las posibilidades de análisis técnico-jurídico.

En principio, los datos legales vigentes no parecen suficientes para señalar de manera inequívoca a una de ellas como la asumida por el ordenamiento. En efecto la ley del 77 habla de «la defensa de sus intereses» (artículo 1) y la Constitución señala que «los sindicatos de trabajadores... contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» (art. 7).

¿Cuál puede ser el alcance de tales expresiones? ¿Puede ser precisado el objeto a la vista de las mismas?

Suárez González ha puesto de manifiesto que la «referencia constitucional privilegia, sin duda alguna, su poder como organización de clase». «A partir de ahora está claro que los sindicatos influirán en el sistema político institucional, como canales privilegiados para la participación de las masas», interpretación esta última aceptada por Alonso García (51). Para aquel autor el artículo 131.2 es una importantísima manifestación del reconocimiento que la Constitución hace de las organizaciones profesionales (52).

Y Durán López, por su parte, señala que el artículo 7 no es el único precepto que debe tenerse en cuenta para determinar el alcance del papel

---

(50) MARTÍN VALVERDE: «Huelga laboral y huelga política: Un estudio de modelos normativos», en *El Derecho del Trabajo ante el cambio social y político*, Zaragoza, 1978, pág. 80.

(51) «El Derecho del Trabajo en la Constitución», en *Lecturas sobre la Constitución española*, II, Madrid (Uned, 1978), pág. 228; y *La libertad de sindicación: manifestaciones, contenido y garantías en la Constitución española*, Madrid, 1978, págs. 14 y 15. Ponencia de la Mesa redonda sobre convenios colectivos y libertad sindical en España, Madrid, octubre 1978, págs. 15 a 17.

(52) *Loc. cit.*, pág. 221.

asignado por la Constitución a los sindicatos (53), sino que han de tenerse presentes también el 23.1 (derecho del ciudadano a participar en los asuntos públicos directamente o por medio de representantes), el 29 (derecho de petición individual y colectiva), también el citado 131.2 y sobre todo el 28.2. Ello le lleva a sostener la legitimidad de la acción del sindicato más allá del campo estricto de las relaciones puramente laborales para pasar al terreno «político» en cuanto que las decisiones que sean adoptadas en esta esfera afectan a los trabajadores, posición que respecto del proyecto constitucional ya había sido establecida por Sala Franco (54).

Dicho con una expresión que ya es clásica: La constitucionalización de los sindicatos significa el reconocimiento de la insuficiencia de las instituciones de la democracia política para conseguir la democracia económica y social, meta que la Constitución propone como realidad a conseguir; por lo que encomienda a los poderes públicos la remoción de los obstáculos que impidan su alcance.

A la vista de tales interpretaciones no me parece muy fundada la posición que entiende como objeto del sindicato la representación y defensa de intereses, pero limitada al ámbito exclusivo del contrato. *Y éste ha de ser el punto de partida para su delimitación.*

¿Cuál es el punto de llegada? Creo, como ha señalado Sagardoy (55), que no es posible establecerlo mientras no exista un marco legislativo adecuado, y únicamente la utilización del artículo 3.1 del Código Civil permitirá por ahora ir resolviendo las cuestiones que la realidad diaria vaya planteando.

En todo caso la ley que en su caso sustituya a la actualmente vigente al regular el ejercicio del derecho sindical habrá de ir más allá de la mera reproducción de las declaraciones constitucionales, y a partir de la misma podrá ofrecerse un cuadro objetivo.

En el momento actual la delimitación del objeto del sindicato es una tarea a realizar por los Estatutos, siendo su margen de maniobra amplísimo, si bien no puede llegarse a encubrir bajo la forma de una organización profesional la persecución de fines industriales o mercantiles, tal como se puede verificar ya en los Estatutos de algunas organizaciones empresariales (56).

(53) «El papel del sindicato en el nuevo sistema constitucional», *Revista de Política Social*, núm. 121 (1979), págs. 163 y sigs.

(54) «Libertad sindical...», cit., pág. 63.

(55) *Las relaciones laborales en la Constitución española*, Madrid (Agosa), 1979, págs. 21 y 22 .

(56) Véase, por ejemplo, los Estatutos de la Asociación Empresarial para la Formación Tecnológica (constituida el 17 de julio de 1979, depósito de Estatutos el

Aunque no existe un precepto simétrico, aunque de sentido contrario al contenido en la Ley de Sociedades Anónimas (art. 3) (57) o en la de Sociedades de Responsabilidad Limitada (art. 4), que prohíben que el objeto de la sociedad consista en la representación de intereses colectivos atribuidos por la ley a otras entidades con carácter exclusivo, no parece excesivamente arriesgado afirmar que habrá de calificarse como un fraude a la ley, de acuerdo con lo establecido por el art. 6.4 del C. C., la utilización de la fórmula prevista por el ordenamiento, como instrumento para el ejercicio del derecho sindical, para la persecución de fines comerciales, industriales o mercantiles.

ENRIQUE RAYÓN SUÁREZ

---

10 de septiembre de 1979, anuncio de depósito *BOE* de 17 de septiembre de 1979, expediente del IMAC 1.894).

«Art. 1.º La Asociación Empresarial para la Formación Tecnológica es una organización empresarial de ámbito nacional, constituida para defensa de los intereses empresariales mediante la promoción de la capacidad tecnológica, procurando especialmente la formación de expertos.»

«Art. 3.º Para el cumplimiento de su finalidad la Asociación podrá desarrollar entre otras las siguientes actividades:

2.º La creación de un Centro Tecnológico con el objeto de contribuir a la mejor formación de titulados superiores en áreas tecnológicas de interés para la empresa española, mediante programas especializados de entrenamiento e investigación aplicada que puedan incorporarse a las empresas para conseguir en ellas el nivel técnico adecuado a las necesidades de cada momento.

4.º Organización de un servicio de enlace con la empresa para la identificación de las oportunidades más convenientes de investigación, para la información tecnológica necesaria para su planificación en el campo de la investigación aplicada y para conseguir una estrecha vinculación entre las empresas y las actividades que desarrolle el centro que se cree.»

(57) Véase GARRIGUES y URÍA: *Comentario...*, cit., págs. 129 y 130.