RETOS DE FUTURO EN EL 40 ANIVERSARIO DE LA LOLS

JESÚS LAHERA FORTEZA
Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Universidad Complutense

1.- El 40 aniversario de la LOLS ha motivado la oportuna iniciativa de la AEDTSS de difundir, durante 2025, BRIEFS que están enriqueciendo los, tan necesarios, análisis jurídicos sindicales. Las magníficas reflexiones hasta ahora publicadas (C.Sáez, C.Palomeque, E.Garrido, N.G.Piñeiro, E.Cabero, J.Cruz, L.Melián, A.Murcia, F.J Arrieta, Y.Valdeolivas) a las que me remito, han abordado prácticamente todas las dimensiones de la LOLS, desde la perspectiva de cuatro décadas de aplicación práctica normativa y su jurisprudencia, con una valoración positiva de la consolidación de nuestro modelo sindical y de autonomía colectiva dentro del marco constitucional guiado por los arts. 7 y 28.1 CE. Parto, en mi aportación, de esta valoración en general positiva, desde un contexto histórico, con la que coincido. Pero ello no obsta para apuntar que el modelo normativo de la LOLS, y sus normas colaterales, tiene algunas inadecuaciones con la realidad social del siglo XXI que deberían motivar cambios normativos. El 40 aniversario de la LOLS también es buena ocasión para reflexionar sobre ello.

2.- Las organizaciones sindicales, que defienden intereses de las personas trabajadoras, en el sector privado y público, tienen un papel constitucional y legal esencial que se proyecta especialmente en la negociación colectiva de eficacia general, el diálogo social y la participación institucional. La selección legal de organizaciones sindicales más representativas y representativas, conforme al número de representantes unitarios de los trabajadores en las empresas, en distintos niveles territoriales y funcionales (arts.6 y 7 LOLS), permite identificar interlocutores fiables en la defensa del interés general laboral en la negociación colectiva de eficacia general con la parte empresarial y en el diálogo social o acción institucional, de alcance político, respecto a los Gobiernos estatal o autonómicos. El fundamento democrático de las elecciones sindicales y la capacidad de defensa de este interés general, conforme a la representatividad alcanzada, asegura altas tasas de cobertura de los convenios colectivos y una interlocución continua con las organizaciones

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

patronales más representativas y los distintos Gobiernos, lo que favorece la estabilidad económica y la paz social, siendo el eje jurídico de este éxito la LOLS.

3.- Pero estos 40 años de aplicación de la LOLS han mostrado que algunas piezas del consolidado modelo sindical tienen ciertos desajustes con la realidad social del siglo XXI. Cabe apuntar, brevemente, cuatro debilidades, que afectan directamente a la LOLS, aunque algunas provengan de normas externas directamente relacionadas con su regulación.

a) El modelo de elecciones sindicales por centro de trabajo, articulado en el Título II ET, que fundamenta la representatividad de las organizaciones sindicales, dentro y fuera de la empresa, tiene serios problemas de adaptación a la actual realidad social, como ha venido señalando la doctrina laboralista en interesantes aportaciones académicas. El modelo sindical descentralizado por centros puede ser útil en un ámbito típicamente industrial pero no lo es en las nuevas formas de organización de la empresa, que tienden a alejar a los trabajadores de sus centros de trabajo y no digamos ya en la cada vez más importante tipología de empresas sin centros físicos. La definición de centro de trabajo del art.1.5 del ET permite dejar prácticamente en manos de una utilización de la empresa la determinación de la unidad electoral del sistema, con los consiguientes riesgos de exclusión de representación de los trabajadores a resultas de una estrategia empresarial. Además, esta cuestión origina una abundante litigiosidad, con un papel importante de los árbitros electorales, pero con una enorme inseguridad jurídica y dispersión de criterios. La opción electoral del centro provoca, además, la ausencia de elecciones sindicales en buena parte del tejido productivo al no medirse el umbral mínimo de trabajadores por empresa. Este desfase del modelo electoral genera un desigual cómputo de la representatividad sindical a los efectos de la LOLS. Por un lado, buena parte del tejido productivo está fuera del sistema, lo que excluye a un número muy alto de trabajadores como electores de la representatividad sindical. Por otro lado, las elecciones están concentradas en la gran empresa con centros muy densos, donde hay un amplio electorado, al igual que en el ámbito público.

b) El modelo de convenio colectivo de eficacia general, articulado en el Título III ET, tiene un efecto de desincentivo de la afiliación sindical porque las mejoras convencionales se aplican a todos los trabajadores en la unidad sin distinción. Este desincentivo se multiplica por la ausencia de la afiliación a sindicatos en el cómputo de la representatividad sindical medida en la LOLS exclusivamente por representantes unitarios de los centros de trabajo. El trabajador es convertido por el sistema en un elector, entre candidaturas sindicales, más que en un afiliado que coopera de manera solidaria, responsable y directamente en la representación de sus intereses. El trabajador elector no recibe apenas estímulos para afiliarse a un sindicato, y ello dificulta, en ocasiones, la implantación de secciones sindicales, con delegados sindicales, en las empresas conforme al modelo LOLS (art.8 y 10).

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

c) Para realizar las funciones de negociación colectiva general, diálogo social y participación institucional, conforme a su representatividad, los sindicatos, especialmente los más representativos, necesitan una financiación adecuada. Negociar convenios o acuerdos colectivos para todos y ejercer las funciones institucionales atribuidas conlleva gastos económicos considerables. Como analizamos con detalle el profesor Tomás Sala y yo en un reciente libro, el modelo español de financiación de los sindicatos es mixto – público/privado – a través de distintos cauces, entre los que destacan las fuentes principales de las cuotas de afiliados, las subvenciones públicas proporcionales a la representatividad y la presencia de liberados sindicales a nómina de la empresa, sin apenas aportaciones económicas de los beneficiarios de la actividad sindical, los trabajadores no afiliados, que son la gran mayoría social. Las tasas de afiliación a los sindicatos más representativos son estimables y las cuotas privadas son la principal fuente de ingresos, pero el alto gasto derivado del modelo sindical de defensa de un interés general está generando problemas económicos en sus finanzas. Por ello, el modelo se ha terminado deslizando hacia una financiación pública errática, sin parámetros objetivos de medición y al arbitrio de decisiones políticas, o en ocasiones con ausencia de los debidos mecanismos de transparencia, y hacia un excesivo peso de la aportación económica de las empresas, especialmente a través de la figura de los liberados. Esta distribución de aportaciones tiene riesgos. La financiación pública no bien regulada, y dependiente de decisiones políticas, genera percepciones negativas en la sociedad, y los desplazamientos de costes sindicales hacia las empresas tienen difícil explicación en un modelo de autonomía colectiva. No existe, desde el eje de la LOLS, un modelo eficiente de financiación de los sindicatos que acompañe el consolidado modelo sindical.

d) Finalmente, y aunque parezca cuestión menor no lo es, las herramientas de la actividad sindical en la LOLS (art.8 y 10) pertenecen a un mundo analógico en vías de extinción. La mención a tablones de anuncio, locales sindicales o reuniones físicas así lo acredita, sin vías actualizadas de comunicación con los representados, dentro o fuera de la empresa. Se detecta así, desde esta perspectiva, una nueva inadecuación social de la regulación.

4.- La localización y diagnóstico de estas inadecuaciones de la regulación de la LOLS, y de sus normas directamente relacionadas, en especial el Título II ET, permite plantear cuatro reformas para mejorar y reforzar el modelo sindical en el ya avanzado siglo XXI:

1ª La reforma del modelo electoral de las elecciones sindicales. La unidad electoral en el Título II ET, que determina los umbrales mínimos de trabajadores para la promoción electoral y configura las elecciones sindicales, debería ser la empresa. La medida ampliaría sustancialmente el electorado laboral que determina la representatividad sindical conforme a la LOLS y subsanaría los problemas de

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

adecuación del centro físico a la actual realidad social. Correspondería a la negociación colectiva articular, en su caso, fórmulas de representación descentralizada de los trabajadores en los centros sobre la base de elecciones sindicales en el ámbito de la empresa.

2º La reforma de la representatividad sindical incorporando la afiliación a los sindicatos como criterio adicional de medición junto a la vigente audiencia electoral. La medida, que exigiría reformar los arts.6 y 7 LOLS, incorporaría estímulos a la afiliación sindical, del lado de las organizaciones y de los propios trabajadores. En el ámbito de la empresa sería positivo, con una reforma de los arts. 8 y 10 LOS, dentro de este modelo mixto, elevar los porcentajes de representantes unitarios (y afiliación) de las secciones sindicales para tener representatividad, superando la vigente mera presencia electoral. Estos cambios normativos podrían potenciar, en la práctica, el papel de las secciones sindicales representativas en las empresas conforme al espíritu de la LOLS vigente.

3ª La reforma de la financiación de los sindicatos. Las cuotas de los afiliados deben continuar siendo la fuente principal de ingresos de las organizaciones sindicales, pero es necesario ensanchar otros cauces y acompañar la LOLS con un modelo eficiente de financiación de los sindicatos. Es necesario incorporar por Ley un canon público de negociación colectiva y acción institucional, medido con criterios objetivos como la tasa de cobertura convencional, y abandonar la errática discrecionalidad política en la financiación sindical. Es momento ya de recuperar, en este nuevo contexto, el canon privado de los convenios colectivos de eficacia general (art. 12 LOLS) y de regular con transparencia las compensaciones de gastos de actividad sindical. La adecuada financiación público/privada de los sindicatos facilitaría la supresión gradual de los liberados sindicales a nómina de las empresas.

4ª La reforma de las herramientas de la actividad sindical. Carecen de sentido ya herramientas analógicas de actividad sindical, dentro o fuera de la empresa, y se deben articular, en una reforma del art. 8 LOLS, vías de comunicación digital entre las organizaciones y sus representados, con cooperación de las empresas.

En las magníficas memorias políticas de Nadia Calviño se recuerda la frase de Keynes (p.48): *"lo difícil no es tanto desarrollar nuevas ideas como escapar de las antiguas".* Es por ello, quizás, que la necesaria reforma del modelo sindical de la LOLS esté por ahora ausente de las prioridades políticas y de la opinión pública.

CITA: LAHERA FORTEZA, JESÚS, "Retos de futuro en el 40 aniversario de la LOLS", Briefs AEDTSS, número 112, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).