

REPRESENTATIVIDAD SINDICAL EN LOS SINDICATOS PROFESIONALES

En especial: en la Relación Laboral Especial
de los Artistas en Espectáculos Públicos

PILAR CASAS VILLODRE

*Secretaria General de AADPC (Associació d'Actors i
Directors Professionals de Catalunya)*

*Secretaria de Acció Sindical de OSAEE
(Organización Sindical de Actores
y Actrices de Catalunya)*

Este trabajo ha obtenido el **Accésit Premio Estudios Financieros 2009** en la modalidad de **DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**.

El Jurado ha estado compuesto por: don Leandro GONZÁLEZ GALLARDO, don Salvador DEL REY GUANTER, don Fidel FERRERAS ALONSO, doña María Luisa SEGOVIANO ASTABURUAGA, doña Yolanda VALDEOLIVAS GARCÍA y don Fernando VALDÉS DAL-RÉ.

Los trabajos se presentan con seudónimo y la selección se efectúa garantizando el anonimato de la autora.

Extracto:

EL presente trabajo intenta reflejar las dificultades que el sector profesional de los artistas en espectáculos públicos se encuentra a la hora de poder ejercer su derecho fundamental a la libertad sindical. Y no son dificultades debidas a motivos ajenos a la legalidad, más bien al contrario: son motivos debidos íntegramente a cómo la legalidad ha obviado las necesidades de este sector laboral.

En un principio, el Estatuto de los Trabajadores regula a la de los artistas en espectáculos públicos como relación laboral especial, pero, por otro lado, no tiene en cuenta sus peculiaridades a la hora de defender sus más preciados derechos fundamentales. Es imposible, y cuando ha sido posible ha resultado infructuoso, que puedan ser elegidos o elegibles en unas elecciones sindicales ya que la duración de sus contratos mayoritariamente es temporal, y además así lo establece el propio Real Decreto que regula esta tan confusa y complicada relación laboral especial.

Espero con este trabajo sacar a la luz este problema y conseguir que, por lo menos, se debata sobre él y se le busque una solución: nosotros tenemos varias opciones.

¡Espero que disfrutéis con la lectura!

Palabras clave: representatividad sindical, sindicatos profesionales y relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos.

Sumario

1. Exposición de motivos.
2. Sindicatos.
 - A. Concepto.
 - B. Orígenes.
 - C. Funciones del sindicalismo actuales.
 - D. Tipos de sindicatos.
3. Representación y/o representatividad sindical.
 - A. Introducción.
 - B. Modelos sindicales: entre la representación y la representatividad.
 - C. Pluralismo medio.
 - D. Audiencia electoral y proporcional.
 - E. Sindicatos más representativos.
 - F. Sindicatos suficientemente representativos.
 - G. Sindicatos menos representativos.
 - H. Representación sindical en las empresas.
 - I. Conclusiones en referencia a la representatividad.
4. Relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.
5. Representatividad sindical en el ámbito de la relación laboral especial de artistas. ¿Conflicto y/o discriminación?
 - A. ¿Qué significa la representatividad sindical de los artistas?
 - B. Posibles soluciones.
6. Conclusiones.

Anexo.

Bibliografía.

Doctrina.

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En un principio quería dirigir mi trabajo sobre la cuestión de la **representatividad sindical de los sindicatos profesionales**, pero después de hacer un estudio pormenorizado de la materia he podido comprobar que el gran problema que vivimos en el ámbito de los artistas no es extensible a todos los sindicatos profesionales (a pesar de que también considero que tienen sus muchos problemas para conseguir influenciar en las relaciones laborales de su sector de actividad, al menos en mayor medida que los sindicatos de clase). Y es que la problemática de la representatividad sindical de los artistas deriva de su condición de relación laboral especial, y es por ello que he creído que podía ser un trabajo lo suficientemente interesante si me adentraba únicamente en el estudio concreto de este sector.

Mi interés en esta materia, la **representatividad sindical en el ámbito de los artistas en espectáculos públicos**, se remonta al año 2004 cuando, siendo desde hacía tres años miembro del Comité de Empresa de Port Aventura, SA por la representación sindical de UGT y trabajando como Actriz en esa misma empresa desde el 2002, decidí plantear la posibilidad de presentarse a las próximas elecciones sindicales para Comité de Empresa en dicha Compañía a la **Associació d'Actors i Directors Professionals de Catalunya (AADPC)**, sindicato de actores/actrices y directores/as en el ámbito territorial catalán.

Ya en el 2002 (septiembre de 2002) dicha asociación intentó presentarse a las elecciones sindicales pero sin éxito, debido a una serie de complicaciones ajenas al propio sindicato. La cuestión es que, visto que la AADPC no pudo presentarse, por falta del mínimo de candidatos necesario en la lista debido a la dimisión del cabeza de lista, a las elecciones sindicales del Comité de Empresa de Port Aventura del 2002, y de una forma completamente casual, acabé de cuarta candidata de la lista de candidaturas para el sindicato de la UGT. Digo casual porque fue el mismo que dimitió de la AADPC el que me planteó que me incorporara en las candidaturas de la UGT el penúltimo día para poder presentarlas cuando nos encontramos al Secretario General de UGT en la puerta del 111 (edificio de encuentro de los trabajadores de Port Aventura).

Una vez dentro del Comité de Empresa, y siempre llevando los temas de los artistas del Parque para la UGT, vi que era un sindicato insuficiente para resolver los problemas intrínsecos a nuestra profesión: no entendían la problemática real de nuestra situación a pesar de que ya llevaba dos años intentando explicársela, por lo que parecía que tampoco tenían mucho interés en conocerla; incluso había propios compañeros de la candidatura de UGT que me echaban en cara que los artistas vivíamos demasiado bien; siempre estaba presente la excusa de que «no vamos a mojarlos por cien (artistas) trabajadores cuando tenemos que defender los intereses de 4.000»,... Y era lógico que pudieran tener razón, pero eso no era excusa para que jamás se defendieran los intereses de los artistas de la empresa, y más cuando éramos el grupo de trabajadores con más alta siniestralidad laboral en el Parque (los que teníamos más accidentes graves o muy graves); los que requeríamos de un sistema sanitario adecuado a nuestras necesidades (asimilable a la de los deportistas); los que, a pesar de llevar hasta diez años en la empresa, teníamos contratos temporales cada año; los que cobrábamos sobre

los 1.100 € netos al mes por tirarnos de entre ocho y diez veces al día desde 10 metros de altura, ... Y ni en las negociaciones del Convenio Colectivo de 2004 ni en el resto de actuaciones del día a día del sindicato veía que se hiciera todo lo posible por ese sector de trabajadores.

Por ello, fue que en septiembre de 2004 me personé en la AADPC (estaba afiliada a ese sindicato desde el intento de presentarse a elecciones sindicales en el 2002) y les planteé la posibilidad de presentar candidatura para las próximas elecciones de 2006. Me dijeron que por ellos de acuerdo pero que lo que no querían era volver a poner todos los medios para luego quedarse en las puertas porque alguien se echaba atrás. Así, a principios del 2006 retomamos los contactos. Mi idea era la de agrupar en una sola candidatura todos los sindicatos de espectáculos de Catalunya para presentarnos a esas elecciones, ya que el Port Aventura era una de las pocas empresas en las que podíamos encontrar artistas de todas las categorías trabajando por periodos superiores a los seis meses (bailarinas/es, músicos, cantantes, actores y actrices, acróbatas, regidores/as... y otros sectores de espectáculos tales como técnicos de luz y sonido, creativos –es decir, directores/as de escena– o auxiliares de sala). Y así juntamos una candidatura formada por varios sindicatos y una asociación de artistas, todos ellos, como no, sindicatos «menos representativos» según la Ley Orgánica de Libertad Sindical pero que rondan el 70% de la afiliación de los trabajadores de su sector.

Los sindicatos son, además de la AADPC: **Associació de Regidors d'Espectacles de Catalunya (AREC)**, **Associació de Professionals de la Dansa de Catalunya (ApDC)** y **Unió de Músics de Catalunya (UMC)**, que a la vez es una confederación que agrupa a siete asociaciones diferentes: músicos de jazz, músicos de Tarragona...). Y la asociación: **Associació de Professionals del Circ de Catalunya (APCC)**.

En marzo de 2006, sólo empezar la nueva temporada del parque, hablé con los de UGT para informarles de mis intenciones de presentar la candidatura para la AADPC. Lógicamente, me dijeron que dimitiera, y así lo hice. Un dato curioso: llevaba dos años con afiliación a los dos sindicatos (AADPC desde 2002 y UGT desde aproximadamente el 2004) y fue entonces cuando me dijeron que era incompatible la afiliación a los dos sindicatos cuando antes no había importado.

A pesar de las muchas *zancadillas*: intento del Director de RRHH, el Sr. Enrique Fontecha, cuando fui a informarle de la reactivación de la Sección Sindical de la AADPC –creada ya en 2002 pero en *stand by*– y de la intención de presentarnos a las elecciones sindicales, de convencerme para que pidiera la baja voluntaria de la empresa; «amenazas» a los trabajadores que se presentaron como candidatos a las listas de la AADPC –por ejemplo, con perder el puesto de trabajo, e incluso perderlo algún familiar que también trabajaba allí, jugando para esto con la temporalidad de los artistas en Port Aventura–; hacernos repetir toda la lista de candidaturas por un error que incluso en el Departament de Treball dijeron que no era de importancia; el día de las elecciones ir Departamento por Departamento para decirle a la gente que votaran pero no a la AADPC; finalizar los contratos de los artistas de verano, cuando antes siempre hacían prórrogas continuadas hasta fin de Halloween, para que no pudieran presentarse como electores; hacer *desaparecer* las hojas de nuestra candidatura en el colegio de especializados donde tenían que votar los artistas...¹ A pesar de estos hechos, el día 6 de septiembre presentamos

¹ Todos estos hechos quedaron probados según la sentencia de primera instancia dictada a raíz de la demanda que interpuso en marzo de 2007 por despido nulo: **Sentencia núm. 468/2007, de 2 de julio, del Juzgado de lo Social núm. 1 de Tarragona.**

una lista con 21 candidatos (era de 27 pero la empresa consiguió la dimisión de dos artistas y «sacar» a otros cuatro por problemas temporales, no cumplir los 6 meses mínimos exigidos), y el día 19 de septiembre de 2006 la candidatura de la AADPC para los Profesionales de Espectáculos Públicos Artísticos, conocida en el parque por **la PEPA**, consiguió una Delegada del Comité de Empresa con un total de 67 votos (el 4,98% del total de los votos) sobre los 85 (aproximadamente) artistas que tenían derecho a voto, en una empresa en la que en ese momento podían votar cerca de los 3.500 trabajadores.

A partir de la entrada del sindicato de la AADPC (a partir de ahora lo llamaremos la PEPA) en el Comité de Empresa, continuaron las *zancadillas*. El 8 de noviembre de 2006 constituíamos la Mesa de Negociación del nuevo Convenio Colectivo de Port Aventura, en la cual teníamos una delegada (yo). Presentamos nuestra plataforma conjunta con UGT, reivindicando muchos de los puntos que ya el **Conveni Col·lectiu del Sector d'Actors i Actrius de Teatre de Catalunya**² establece. El mismo día de la segunda convocatoria de reunión de la Mesa Negociadora despidieron mediante despido disciplinario³ al segundo candidato de la lista de la PEPA (a pesar de que llevaba siete años en la empresa y había recibido varias «tarjetas de calidad» hasta el verano de 2006: premios que se les da a los *buenos trabajadores* en Port Aventura). Además, en ningún momento la empresa puso a nuestra disposición ni un local, ni tablones de anuncios, ni los medios materiales para ejercer nuestra actividad sindical, además de *ningunear* todas las propuestas que presentábamos a la empresa⁴.

Llegó la temporada 2007 y con ella (y sin previo aviso por parte de la empresa) la externalización de todos los espectáculos de Port Aventura y, por consiguiente, el despido del actor que en noviembre fue nombrado Delegado Sindical de la Sección Sindical de Port Aventura y el mío propio, así como el de todos los que habíamos estado en la lista de candidatura de la AADPC-PEPA y el resto de artistas, e incluidos cuatro regidores (tres de los cuales estaban en la lista) a pesar de ser trabajadores fijo discontinuos de la empresa. Tanto el Delegado Sindical como yo demandamos a la empresa: la demanda del primero acabó en acuerdo entre las partes, la mía acabó con una sentencia declarativa de la nulidad del despido y la consiguiente reincorporación al puesto de trabajo.

Así, después de la declaración de nulidad de la sentencia de primera instancia, la Empresa se vio obligada a reincorporarme en el puesto de trabajo, con efectos desde 12 de junio de 2007. De la demanda que interpusimos, en la sentencia se nos estimó parte del *petitum*: lo correspondiente a la declaración de fijo discontinuidad de mi relación laboral con Port Aventura (al llevar varias temporadas seguidas trabajando en el espectáculo del Templo del Fuego como actriz), así como el despido nulo por el hecho de ser Delegada de Comité de Empresa y por vulneración de mi derecho fundamental a la libertad sindical. Pero se me desestimó el *petitum* referente a la existencia de cesión ilegal de trabajadores entre la empresa a la que Port Aventura había designado la producción del espectáculo del Templo del Fuego, Creatics Arts Aplicadas, SL, y el propio parque temático. Así que interpusimos, tanto las empresas como yo, recurso de apelación.

² I Convenio Colectivo de trabajo del Sector de Actores y Actrices de Teatro de Cataluña para los años 2004-2005, publicado en el DOGC 4343, de 15 de marzo de 2005. Código de Convenio 7902205.

³ Probada la improcedencia del despido en la **Sentencia núm. 2034/2008, de 5 de marzo, del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (Sala de lo Social)**.

⁴ Hecho reclamado ante la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social (ITSS) en denuncia del 2 de enero de 2007, número de entrada 1/2007.

Mientras se resolvía el recurso yo tenía que poder ir al Parque a realizar mis funciones de Delegada de Comité de Empresa, aunque las *zancadillas* que seguía encontrándome cada vez que me dejaban entrar no eran pocas.

Finalmente, el 7 de mayo de 2008 el Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, Sala de lo Social, dictó la resolución que estábamos esperando. Para nuestra sorpresa, la sentencia estimaba completamente los recursos interpuestos por Port Aventura y Creatics en base a «sostener que es errónea la calificación de la relación como fija-discontinua»⁵. No valoró nada más de lo que se había dado por probado en la sentencia de primera instancia, y pasó ya en el Fundamento Jurídico Quinto a resolver que no existía cesión ilegal de trabajadores. Por lo que la sentencia no entraba en ninguno de sus puntos a valorar lo que el Juzgado de lo Social núm. 1 de Tarragona había dado por probado: que existió una clara vulneración de la libertad sindical (hecho por el que en la sentencia de primera instancia se había impuesto una indemnización por daños y perjuicios de 6.000 € contra Port Aventura). En base a este «olvido», así como al documento en que se apoyaba la argumentación del Tribunal Superior de Justicia (que era un documento nuevo aportado en el recurso por Port Aventura, que no había sido aportado en el primer juicio) y a que se me vulneraban, entre otros, el derecho a la tutela judicial efectiva y mi derecho a la libertad sindical, derechos fundamentales reconocidos por la propia Constitución Española, mi abogada, Ana Tomé (de Col·lectiu Ronda de Barcelona) interpuso un incidente de nulidad. Dicho incidente fue desestimado mediante resolución de fecha 29 de julio de 2008⁶.

A partir de entonces, la única opción que nos quedaba era presentar un recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, y así lo hicimos en el mes de septiembre de 2008. Actualmente, estamos a la espera de la sentencia.

Mientras tanto, durante la temporada 2008 todos los músicos que estuvieron trabajando ya para Port Aventura y el año pasado para la empresa externa (o cesionaria) de los mismos no han sido llamados (seis de ellos han demandado, con nuestro apoyo, por despido improcedente) siendo sustituidos por otra empresa que ha contratado a músicos búlgaros; los espectáculos de animación de calle que habían existido desde los inicios del parque, los han dejado de realizar suponiendo ello una reducción de diez artistas menos trabajando; han sido despedidos cuatro regidores más y un operador de luz y sonido; además también ha *solicitado baja voluntaria* a principios del año 2008 el creativo (director artístico) y una de las responsables de producción de espectáculos del parque y han despedido a la otra responsable de producción de espectáculos. Y está a punto de empezar una nueva temporada, la de 2009.

A toda la situación vivida directamente con Port Aventura, tenemos que añadir las luchas que, desde el sindicato AADPC y los demás que formamos la PEPA, estamos realizando para con las empresas de espectáculos subcontratadas por Port Aventura (y el resto de empresas de espectáculos en Catalunya) y que no cumplen con la normativa del **Conveni Col·lectiu del Sector d'Actors i Actrius de Teatre de Catalunya**, a pesar de ser un Convenio de obligado cumplimiento para todas las empresas públicas y/o privadas que contraten a actores y/o actrices en el ámbito de Catalunya (art. 1 del Conve-

⁵ Fundamento Jurídico Tercero de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, Sala de lo Social (Supli 1684/2008), de 7 de mayo de 2008. Magistrados de la Sala: Ilmo. Sr. Gregorio Ruiz Ruiz, Ilma. Sra. Sara María Pose Vidal e Ilmo. Sr. Adolfo Matías Colino Rey.

⁶ Recurso de Nulidad núm. 24/2008, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

nio). Cuando hemos podido hablar con las Empresas que trabajan para Port Aventura para exigirles el cumplimiento del Convenio nos alegan, falsamente, que este Convenio no es válido porque la AADPC no puede firmar Convenios (el Convenio está firmado por UGT y CCOO) y aquí es donde nos encontramos con uno de los problemas que tenemos con la representatividad, a pesar de tener mucha más afiliación, porcentualmente hablando, de la que tienen cualquiera de estos sindicatos de clase.

Muy recientemente, en fecha 4 de febrero de 2009, el Juzgado de lo Social núm. 25 de Barcelona ⁷ ha dictado sentencia en base a la demanda presentada por cinco actores y actrices de los espectáculos de animación de calle que trabajaron en Port Aventura para la empresa First Light Solutions, SL, durante la temporada 2007 (la primera de externalización de los espectáculos en Port Aventura). Estos trabajadores realizaron una reclamación de cantidad y de derecho en la que demandaban la aplicación del Convenio Colectivo de Actores y Actrices de Catalunya y la responsabilidad solidaria de las dos empresas contratantes, Port Aventura, SA, y First Light Solutions, SL. La sentencia de primera instancia (y que seguramente será recurrida por las empresas) ha estimado totalmente la demanda de los actores.

En conclusión, la ley *parece* que ampara a los representantes sindicales, ahora bien, como que mi caso es el de una actriz que ha pretendido entrar en «las reglas del juego» aplicables a todos los trabajadores cuando mis condiciones laborales, debido a ser las de una relación laboral especial, son distintas de las del resto de trabajadores, esas normas que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical me han dejado completamente desprotegida. Y lo peor es que no sólo me han desprotegido a mí, como representante de los trabajadores, sino que han dejado desprotegidos a todos los artistas que trabajan en esa empresa.

Pero el problema de la representatividad en la relación laboral especial de artistas en espectáculos públicos no se detiene aquí, aunque será mejor adentrarnos organizadamente en la materia de este estudio y así poder definir todos los problemas que un sindicato profesional como el nuestro, que intenta defender los derechos de una relación laboral especial, la de los artistas en espectáculos públicos, se encuentra cuando pretende legitimar los 1.600 afiliados que tiene (y si ya sumamos los de la UMC –3.500–, la ApDC –sobre los 800–, los de la AREC –unos 60–, y todos los demás sindicatos y asociaciones de espectáculos de Catalunya, nos vamos con un muy buen número de afiliados: cerca de los 6.000 profesionales del sector de espectáculos sólo en Catalunya).

2. SINDICATOS

A. Concepto.

Una posible definición de lo que entenderíamos por sindicato es aquella que los sitúa como una estructura de control compensadora, que restringe y limita el poder empresarial. Un sindicato es básicamente un instrumento y un medio de poder colectivo para controlar las condiciones de empleo. Esta definición nos lleva a la idea del sindicato como una *organización* que a través de la acción y

⁷ Sentencia núm. 46/2009, de 4 de febrero, del Juzgado de lo Social núm. 25 de Barcelona. Magistrada Jueza titular Sra. Mercè Saura Súcar.

del derecho colectivo trata de compensar la asimetría de los individuos frente al contrato de trabajo. Sin embargo, además de esta idea de sindicato como organización, también los debemos entender como *movimiento social* de defensa económica de los trabajadores.

Junto con los sindicatos tenemos que tener presente el concepto de *movimientos sindicales*, que son aquellos movimientos planteados por personas con objetivos y lazos comunes, que a través de la interacción con las autoridades, la administración pública, las organizaciones y otros oponentes, reivindican temas relacionados sobre todo con las relaciones laborales: salarios, condiciones de trabajo, jornada laboral...

B. Orígenes.

En Europa y Estados Unidos se puede decir que el movimiento sindical se desarrolla en el siglo XVIII, a partir de obreros cualificados que tratan de defender el conocimiento del oficio, la profesión, los flujos de entrada y aprendizaje del mismo. Estas asociaciones profesionales tenían dos finalidades: la primera y principal, la mejora de las condiciones de trabajo, y la segunda, pero no por ello menos importante, la creación de mecanismos de protección colectiva. A este tipo de sindicalismo se le llamó *sindicalismo de oficio*, ya que estaba formado por obreros profesionales cualificados.

Uno de los objetivos básicos de las corporaciones sindicales y del movimiento sindical a lo largo del siglo XIX es lograr el reconocimiento de los derechos básicos, como es el derecho de asociación, el derecho a la acción colectiva, el reconocimiento del derecho de huelga, el derecho a negociar y, en definitiva, los derechos de ciudadanía social, que se van consiguiendo a partir de mediados de siglo ⁸.

Había diferentes concepciones del sindicalismo. Por una banda, MARX estaba convencido de que los sindicatos serían capaces de resistir al capitalismo a tenor de las duras condiciones de vida de los trabajadores y las desigualdades de la clase trabajadora. Esa explotación y alienación de los trabajadores sólo podía resolverse mediante la eliminación del propio capitalismo. En este sentido, el sindicalismo sería un vehículo de expresión del conflicto de clases y del movimiento revolucionario.

Sin embargo, ENGELS tenía una visión más pesimista sobre el potencial revolucionario de los sindicatos, y más a tenor de lo sucedido con el sindicalismo de oficio británico del siglo XIX, el cual había aceptado de facto el mantenimiento del orden capitalista.

Para LENIN, el potencial de los sindicatos no estaba en el sindicato en sí sino en sus uniones con los partidos políticos: verdadera luz y vanguardia del movimiento obrero.

Otra visión del sindicalismo revolucionario es la del anarcosindicalismo del primer tercio del siglo XX. Surge en las sociedades de industrialización tardía: Francia, España, Italia, sociedades con

⁸ Como ejemplos: el reconocimiento de huelga se realiza en Gran Bretaña entre 1824-1825 y más tarde el reconocimiento a la unión y constitución de sindicatos en el ámbito nacional a través de las *trade unions* en 1851, en 1968 se funda el *Trade Union Congress* y a finales de siglo se abre la afiliación a los trabajadores poco cualificados. En algunos Estados alemanes se reconoce el derecho de asociación entre 1860 y 1870. En Francia y Países Bajos se reconoce el derecho de organización en 1864 y en Bélgica en 1866. En España (Cataluña) se autorizan las asociaciones de ayuda mutua a partir de 1861.

gran polarización social y política, que reconocen tardíamente la negociación colectiva como medio de resolución de conflictos laborales. La acción directa era la forma de intervención.

Ya en el siglo XIX dos grandes acontecimientos influyeron en el sindicalismo. El primero fue la Primera Guerra Mundial. La posguerra abre paso al *tripartismo* en las relaciones laborales: organizaciones empresariales, sindicatos e intervencionismo del Estado. Y en 1919 se crea la OIT (Organización Internacional del Trabajo), concebida como corporación tripartita en el ámbito internacional y fuente internacional para el derecho laboral. Su finalidad es la generalización de los órganos de representación de la empresa, la creación de Comités de Empresa, extender los derechos de consulta de los trabajadores, así como la creación de instituciones que refuercen el diálogo social en el ámbito nacional.

El segundo gran acontecimiento lo constituyó la Revolución Rusa de 1917. Esta experiencia puso de relieve que había opciones al capitalismo, cuestión que levantó grandes expectativas en el sector obrero, dándole pruebas del creciente poder que este sector podía llegar a tener. Por consiguiente, el capitalismo tenía que enfrentarse también al comunismo, y ofrecer democracia política, libertades políticas y democracia económica, así como posibilidades de participación. El capitalismo debía dotarse de instituciones sociales que propiciaran el diálogo y la negociación.

También ahora vivimos una gran transformación en la concepción del trabajo y del sindicalismo. Se extiende la concepción taylorista del trabajo, lo que supone la introducción de una división técnica del trabajo más severa: simplificación del trabajo, separación del trabajo intelectual del manual..., es decir, la destrucción del oficio. Esta destrucción irá acabando con los sindicatos de oficio. En su lugar emergen los sindicatos de masas y generales, para todos los trabajadores, sin tener en cuenta su oficio, ni imponer restricciones a la entrada y aprendizaje del trabajo. Ahora el sistema de relaciones laborales tiende a homogeneizarse: mismas condiciones laborales, mismos puestos de trabajo, mismas jornadas de trabajo... En otras palabras, ahora incluso a las empresas les interesa tener un interlocutor válido para negociar y construir el orden en el centro de trabajo.

La institucionalización de las relaciones laborales, la configuración de un nuevo *sindicalismo industrial general* y el desarrollo del Estado del Bienestar después de la Segunda Guerra Mundial acabarán viendo aquellas ideas revolucionarias como vestigios del pasado.

En España, el auge de la industrialización durante la década de los sesenta del siglo XX trajo consigo un desplazamiento del sector agrario hacia los sectores industriales y de servicios, el crecimiento de las ciudades y con ello la aparición de un nuevo movimiento obrero. El sindicalismo español actual tiene su origen en este periodo y se reorganiza en el marco de la transición de la dictadura franquista a la democracia, entre 1975 y 1982.

C. Funciones del sindicalismo actuales.

Por lo general, en Europa los sindicatos tienen una **doble estructura**: una **horizontal**, basada en el territorio y la unión intersectorial de orientación más general pues representa a todos los trabajadores dentro de determinado territorio, y otra **vertical**, por sectores de actividad vinculados a cuestiones más directas con el trabajo, tales como el salario, contratos de trabajo, seguridad e higiene...

Las relaciones entre estas dos estructuras son complejas e incluso, en ocasiones, conflictivas. Por un lado, se recurre a la movilización y al conflicto y, por otro lado, necesita del acuerdo, de la concertación y el compromiso. La dinámica sindical se mueve entre el conflicto y el pacto para gestionar el descontento.

En el nivel más elemental, los sindicatos cumplen una función mediadora entre aquellos que necesitan vender su fuerza de trabajo y los que pueden comprarla. Asimismo, también son mediadores entre los trabajadores, por un lado, y el Estado y los partidos políticos, por el otro, la llamada mediación política. La influencia y el poder de los sindicatos estriban en su capacidad para cumplir estas funciones de mediación en el mercado de trabajo y en la esfera política. Ambas funciones pueden ser complementarias y reforzarse recíprocamente. Los sindicatos están interesados en mantener y aumentar su capacidad de mediación entre la esfera del mercado laboral y la de la política, quieren ampliar la cobertura de sus acuerdos.

La **capacidad de mediación** depende igualmente de la **capacidad de representación y/o representatividad** de los sindicatos. Capacidad de representación y/o representatividad que no sólo legitima su función, sino que está estrechamente relacionada con el poder de negociación y de mediación ante los empresarios, el Estado y los partidos políticos. Además, el reconocimiento como *interlocutor válido* que de los sindicatos hagan tanto el Estado, como los partidos políticos, como los empresarios, influirá en el grado de legitimidad de los sindicatos.

En resumen, la capacidad de mediación del sindicato estriba en el aumento de su poder y control de los recursos económicos y políticos que afecta a los trabajadores, al mismo tiempo que sus interlocutores (empresarios, Estado y partidos políticos) aceptan esa función intermediadora.

D. Tipos de sindicatos.

Hay diferentes clasificaciones según parte de la doctrina de la tipología del sindicalismo.

Según HOLINSHED y LEAD, y bajo el punto de vista de la acción social, se distinguirían tres tipos de sindicalismo: por un lado, *los sindicatos de clase, que estarían estructurados en función de un interés y una conciencia de clase; sustentados en fuertes creencias y afiliaciones políticas o religiosas, conceden mayor importancia a las movilizaciones de carácter social que a la negociación colectiva y con una mayor preferencia por la defensa de los intereses de la clase trabajadora a través del proceso político y legislativo. Este modelo sería el de los sindicatos franceses, italianos y españoles.*

Luego estarían los **sindicatos económicos** que son los que *presentan una orientación mucho más pragmática que los anteriores, no moviéndose por intereses ideológicos o de clase. Serían aquellos que localizan su ámbito de acción en el centro de trabajo, centrados en la oferta de servicios y facilidades para sus afiliados con un interés prioritario en el control del empleo y un uso intensivo de los mecanismos de negociación colectiva. Este modelo se aplicaría a los sindicatos japoneses y norteamericanos.*

Por último, tendríamos los **sindicatos de concertación** que *serían aquellos que tratan de alcanzar unos objetivos económicos y sociales más amplios, que operan dentro de una red de negociación*

tripartita sólidamente establecida y que tratan de promover debates y la participación en el ámbito nacional. Este modelo sindical sería el propio de sistemas políticos bien asentados, con una orientación socialdemócrata (Alemania y países escandinavos). Dicho modelo es el que subyace entre aquellos que defienden la creación de una Europa Social a través de las instituciones de la Unión Europea ⁹.

Además de esta clasificación, también DUE nos distingue entre tres modelos diferentes de sindicalismo desde la perspectiva del Derecho del Trabajo: el **modelo germánico** (propio de los países donde el Estado juega un papel esencial en las relaciones industriales: Bélgica, Francia, Alemania, Grecia, Luxemburgo y Holanda), el **modelo anglo-irlandés** (típico de países donde las relaciones laborales son ampliamente voluntaristas y donde el Estado apenas interviene) y el **modelo nórdico** (característico de Dinamarca y Suecia, países con sistemas de regulación conjunta sólidamente establecidos: existe gran cobertura de bienestar social pero a pesar de ello el Estado juega un papel muy limitado en las relaciones laborales) ¹⁰.

Por último, también Udo REHFELT establece una nueva clasificación a tenor de la competencia sindical que marca el debate sobre la estrategia de convergencia europea, entre **canal único** y **modelo dual**. El primer modelo es aquel en que el sindicato se considera el interlocutor único y legítimo para hablar en nombre de los asalariados a cualquier nivel, de empresa, de rama o nacional. El segundo modelo, el dual, es aquel en que hay una separación entre consejos (los antepasados del Comité de Empresa) y sindicatos. Algunos países han optado por un **sistema mixto** que combina elementos del modelo dual (una instancia elegida por todos los trabajadores dentro del establecimiento) con elementos del canal único (la existencia de una representación sindical en el establecimiento), aunque el reparto de competencias entre estos órganos es distinto según el país en que nos encontremos. En España, los Comités de Empresa tienen el mandato de la negociación colectiva, los delegados sindicales pueden ejercer el mismo derecho, pero sólo si representan al sindicato mayoritario dentro del Comité de Empresa o se contentan con negociar por sus afiliados ¹¹.

Ahora bien, además de estas tres clasificaciones de tipos de sindicalismos quería añadir dos tipos de sindicatos que podemos encontrar en España: los **sindicatos de clase** y los **sindicatos profesionales u horizontales**. Los primeros serían aquellos sindicatos que defienden a todo tipo de trabajadores sea cual sea su sector de actividad, mientras que los segundos serían aquellos que única y exclusivamente defienden los intereses de un colectivo de trabajadores concretos (pilotos, maquinistas, facultativos sanitarios...). Estos sindicatos profesionales actúan en el entorno de una organización empresarial: maquinistas a RENFE, controladores aéreos a AENA, ... Mientras que los sindicatos de clase actúan libremente, no ligados a una organización empresarial concreta, eso sí, con ciertas tendencias políticas que les hacen decantarse más hacia uno u otro partido político (de izquierdas, lógicamente). Y luego tendríamos, en el tema concreto que voy a tratar de los artistas en espectáculos públicos, los **sindicatos de artistas** que podríamos definir como sindicatos *profesionales pero especiales* ya que no cumplen con el requisito de actuar en el ámbito de un empresario concreto, ya que, como dice Óscar Barberán y Gracia (director de teatro y guionista, y hasta hace poco Secretario Adjunto de Acción Sindical de la AADPC): «los artistas no somos traba-

⁹ Vid. RIGBY, M. y SERRANO, R.: *Estrategias sindicales en Europa: convergencias y divergencias*, Madrid: CES, 1997, págs. 30-31.

¹⁰ Vid. Nota al pie 5.

¹¹ REHFELDT, U.: *Globalización y neocorporativismo*, Editorial Lumen/Humanitas, Buenos Aires, 2000.

jadores **de** las empresas, sino que somos trabajadores **en** las empresas». Más adelante nos adentraremos más profundamente en esta relación laboral reconocida como especial según el artículo 2.1 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Los sindicatos de clase son básicamente UGT, CCOO, CGT en el ámbito estatal, y alguno de ámbito autonómico (sobre todo de Galicia y del País Vasco). Cuando después del franquismo llegó el periodo de transición, empezaron a revivir los sindicatos que durante la dictadura habían tenido que emigrar o actuar en la sombra, y nacieron muchísimas y distintas organizaciones sindicales. Ése era un momento idóneo para regular la libertad y la acción sindical. Y así se hizo, con la consulta y la colaboración de los sindicatos que en aquel momento tenían más tradición sindical: UGT, CGT y CCOO. En vistas a poder controlar las relaciones laborales, en las que, por aquel entonces, aún regía el miedo al empresario y la *mano dura*, se decidió redactar una normativa que favoreciera la actuación de aquellos sindicatos de clase con la finalidad de conseguir la unidad en la acción sindical y evitar la separación en múltiples pequeños sindicatos profesionales que acabarían por disgregar más las relaciones laborales.

Se pretendía con ello crear una unicidad en la regulación de las relaciones laborales, y en aquella época (años 80) esta idea se ajustaba completamente a la necesidad existente en el ámbito de las relaciones laborales. Y funcionó: se regularon las relaciones laborales a través del Estatuto de los Trabajadores, se creó la Ley Orgánica de Libertad Sindical y se inició una desbordante negociación colectiva de condiciones de trabajo tanto a nivel estatal, como autonómico, como sectorial, como empresarial.

La cuestión radica en que las condiciones laborales hoy día ya no son las que eran hace treinta años, y, sin embargo, la legislación sigue siendo la misma y favoreciendo a los mismos. Esto ha llevado a una gran burocratización de los sindicatos de clase que se han asentado en el poder que la Ley Orgánica de Libertad Sindical les ha aportado y no están dispuestos a cederlo a ningún otro sindicato. Mi valoración es que la legislación sindical existente responde a un sistema laboral que ya no es acorde con la realidad y eso lleva a una gran descompensación entre la realidad social y la jurídica. Los sindicatos que pueden hacer algo para cambiar esta situación (los sindicatos de clase) deberían hacerlo si no quieren acabar perdiendo aquello que les costó, a algunos, cien años conseguir.

En España no somos partidarios (no lo es la normativa) de la pluralidad sindical: muchos y diferentes sindicatos sectoriales (profesionales) que actúen en pro de los intereses del sector concreto, tal y como se establece en otros ordenamientos jurídicos, por ejemplo, el inglés.

Espero al final de este trabajo poder aportar un diferente punto de vista a la regulación de la representación y la representatividad sindical, aunque sólo sea para crear debate.

3. REPRESENTACIÓN Y/O REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

A. Introducción.

La idea de representación es distinta a la de representatividad, ésta tiene una estructura más compleja. Inicialmente, la actividad del sindicato encajaría dentro del concepto de representación en

cuanto mecanismo que va a permitir imputar a los afiliados al sindicato los efectos jurídicos de los actos que este último realice en relación con terceros. Esto se justifica a través de la vinculación voluntaria de los trabajadores al sindicato. No obstante, el marco jurídico va más allá, y en ocasiones el ordenamiento jurídico posibilitará, a través de la representatividad, que determinados sindicatos puedan desarrollar algunas actividades en relación con terceros, con una producción de efectos que incide en la esfera jurídica de los trabajadores de un ámbito laboral determinado, aun no estando adheridos formalmente al sindicato actuante.

Así, la representatividad sindical se presenta como una técnica que va a permitir a determinadas organizaciones, en los casos previstos por la ley, la representación de intereses que afectan a colectivos profesionales en su conjunto, y ello con la independencia de la existencia o no de un vínculo jurídico entre la asociación y los trabajadores afectados por el interés colectivo. Este fenómeno se sitúa, tanto en nuestro sistema de relaciones laborales como en otros, en el centro de importantes conflictos sociales y jurídicos. Concretamente, cuando esta técnica de atribución por el ordenamiento a determinadas organizaciones de una facultad de representación de intereses por encima y más allá de la representación de voluntades que deriva del vínculo asociativo, se hace selectiva y se concreta en la denominada «mayor representatividad», en virtud de la cual sólo a determinadas organizaciones representativas se confiere la citada facultad, o bien se confiere esta facultad de manera diferenciada a las organizaciones sindicales en función de determinados criterios (objetivos) de diferenciación entre las mismas, que permiten atribuirles distinto peso representativo.

Además, aquí también entra en juego el principio fundamental de los sistemas de relaciones laborales democráticos: la *libertad sindical*, que se ve afectada por los conflictos jurídicos, políticos y sociales que comportan el reconocimiento de la mayor o menor representatividad de los sindicatos en base a una serie de criterios que, para algunos, pueden resultar incluso discriminatorios.

B. Modelos sindicales: entre la representación y la representatividad.

Existen diversas definiciones de modelos sindicales y de sistemas de relaciones laborales. Una de las distinciones básicas para analizar el modelo español en el marco europeo son los conceptos de representación y representatividad, utilizados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que aplica unos criterios universales para el reconocimiento de los sindicatos, garantizar la democracia y evitar la discriminación sindical. Estos criterios son: el número de afiliados, el número de cotizantes y la audiencia electoral. Aunque la misma OIT reconoce que estos criterios pueden resultar insuficientes según los países, y sugiere que la representatividad se debería definir en función de las relaciones institucionales, de las condiciones de los actores sociales y de la situación socioeconómica, por tanto, está sugiriendo que la representatividad es distinta a la idea de la representación, es más compleja aquélla que ésta.

Así, por un lado, el concepto de la **representación** aparece ligado, por lo general, a tres conceptos: el **criterio asociativo**, que se basa en el cómputo del número de afiliados sindicales; el **criterio de la audiencia electoral**, que se apoya en los principios de la democracia y la proporcionalidad: la elección de delegados como representantes de personal, como, por ejemplo, la elección de delegados de Comité de Empresa, y el **criterio jurídico-organizativo**, en términos de poder social. Mientras que el concepto de la **representatividad** aparecerá más ligado al cada vez más creciente

papel político-institucional de los sindicatos, los cuales han pasado de la representación de los afiliados a la representatividad. Ahora, la acción del sindicato a través de la representatividad es general, afecta a todos los trabajadores y no sólo a sus afiliados. El sentido de esta *expansión* de los sindicatos radica en la necesidad de la propia gobernabilidad de las relaciones laborales, la mejora de los convenios colectivos y su grado de cobertura. También tiene como función la mediación en el control de la conflictividad y su canalización a través de un sistema de reglas de procedimiento. Funciones todas ellas que requieren, necesitan, de un plus de representatividad más allá de la mera representación. Y este plus de representatividad se sitúa en las autoridades públicas, las cuales habrán de conceder un plus de poder institucional a aquellas organizaciones mejor preparadas para intermediar en el mercado laboral, es decir, para participar en las instancias públicas, en la negociación colectiva y en la empresa. Además de esta mejora institucional, este *plus* también es necesario para la concesión de otros recursos públicos (inmuebles o ayudas económicas...).

En la Europa occidental a lo largo del siglo XX se va abandonando la idea de la representación en base a la afiliación, en la medida en que la actuación de los sindicatos está yendo más allá de los intereses privados de sus afiliados y pasa a participar en la esfera pública y en las instituciones del Estado. En consecuencia, este camino está acompañado de una selección y concentración de la pluralidad de los sindicatos. La representatividad es una construcción social, depende de la definición pactada explícita o implícitamente en los distintos contextos políticos, económicos y sociales. Y en este sentido tenemos que tener en cuenta tres elementos de la representatividad según cada ordenamiento jurídico muy importantes: por una banda, la estructura del movimiento sindical y su carácter unitario o pluralista (distinguiendo entre tradiciones sindicales de pluralismo fuerte –británica-, pluralismo medio –países latinos– o la tradición unitaria-corporativista –germánica y escandinava–); en segundo lugar, se han de tener en cuenta las relaciones entre partidos políticos y sindicatos, y, por último, el nivel de acción de los sindicatos y organizaciones empresariales.

Así, siguiendo las distinciones realizadas distinguiremos tres modelos sindicales según los criterios de representación y representatividad: el **pluralismo-voluntarista británico** (pluralidad de intereses profesionales, de categorías laborales y oficios representados también por una pluralidad de organizaciones, tipo de sindicalismo muy participativo y militante, con altas cuotas de afiliación pero poca participación institucional), la **representatividad en el modelo unitario-corporativista** (se apoya en la idea de poder social de las organizaciones sindicales, favorecida por una serie de funciones institucionales otorgadas a los sindicatos) y el **pluralismo medio**. De todos ellos nos adentraremos en el estudio del último que es el que por ahora rige en España (Catalunya).

C. Pluralismo medio.

La legitimidad de la representatividad descansa en sus sistemas de **audiencia electoral y proporcional**, así como en los **pluses de representatividad** otorgados mediante las leyes laborales para favorecer la concentración de la representatividad, el control del conflicto y la gobernabilidad. Por tanto, el criterio de la afiliación tiene un peso menor. La fuerza de los sindicatos está concentrada en dos o tres grandes confederaciones (UGT, CCOO y, en menor medida, CGT) en el ámbito nacional, divididas por corrientes ideológicas y vinculadas a partidos políticos distintos.

Por consiguiente, la representatividad en este modelo se establece en base a criterios cualitativos y no únicamente cuantitativos, apoyados en la necesidad de superar una serie de dificultades, como es la dispersión de la fuerza de trabajo en pequeñas empresas y/o centros de trabajo, las distancias y las comunicaciones entre las áreas industriales, la propia debilidad de las organizaciones sindicales y la necesidad de inclusión y participación en las instituciones públicas.

El profesor Eduardo ROJO TORRECILLA dijo:

«El sindicalismo español tiene más audiencia que presencia, como se demuestra en la importante participación de los trabajadores en los conflictos laborales (...) y en el elevado porcentaje de votantes en los procesos electorales para elegir representantes en los centros de trabajo»¹².

Leyendo la frase queda clara cuál ha sido la dirección que ha tomado la representación y la representatividad sindical en España, y también en Francia, a saber, la de dar más valor e importancia a la audiencia electoral y a los resultados de las elecciones sindicales que no a la afiliación sindical.

D. Audiencia electoral y proporcional.

¿Cómo se *mide* la audiencia electoral y proporcional? Para responder a esta pregunta primero debemos concretar el concepto, antes mencionado, de la **libertad sindical** sobre el que el Tribunal Constitucional ha establecido una serie de parámetros. Su jurisprudencia ha ido encaminada a establecer que dentro del derecho fundamental de la libertad sindical encontramos dos contenidos diferenciados: uno es el *contenido esencial* y, el otro, el *contenido adicional*. El primero es aquel que hace referencia a los derechos de organización y de actividad con reconocimiento constitucional, sin los cuales ese derecho fundamental sería irreconocible, esto es: negociación colectiva, huelga e incoación de conflictos colectivos. Mientras que el contenido adicional sería aquel que vendría definido por el *plus* del que antes hablábamos cuando conceptualizábamos la representatividad: es aquel contenido que supone la ampliación de facultades y derechos de actividad sindical por vía legislativa, reglamentaria o convencional. Este contenido adicional pasa a formar parte del contenido esencial de la libertad sindical, llevándonos a distinguir entre un sindicalismo *más pleno* reservado a determinados sindicatos, al que también alcanzaría en su conjunto la garantía de amparo constitucional (art. 28.1 CE). Sin embargo, esta distinción puede acabar resultando discriminatoria (aunque en varias sentencias el Tribunal Constitucional haya establecido su justificación) ya que si el contenido adicional se justifica para asegurar la efectividad del derecho, debería entenderse como esencial y, por consiguiente, ser reconocido por igual para todos los sindicatos.

Pero, centrándonos ya en el tema de la **audiencia electoral y proporcional**, estábamos preguntando cómo se *mide* la misma. Pues bien, la audiencia electoral se mide a través de las **elecciones sindicales** que se efectúan en las empresas (o en las Administraciones Públicas), cada cuatro años, y a través de las cuales salen elegidos, mediante elecciones generales (es decir, en las que participan todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa en cuestión, con independencia de su afiliación o no a alguno de los sindicatos que presentan candidatura), los y las representantes de los trabajadores: *delegados de personal* o el *Comité de Empresa* (*juntas* y *delegados de personal* para las Administraciones Públicas).

¹² Vid. Pág. 457 del manual de MARTÍN ARTELES, Antonio y KÖHLER, Holm-Detlev: *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, Delta publicaciones, 2.ª Edición, Madrid 2006.

Brevemente: los **delegados de personal** son órganos individuales de representación unitaria de los trabajadores que trabajan mancomunadamente (de común acuerdo) con independencia de que cada delegado individualmente considerado represente el conjunto de los intereses colectivos de sus representados. Son escogidos a través de unas elecciones sindicales en las empresas de entre 6 y 49 trabajadores. La elección de estos delegados de personal sólo es obligada en las empresas de entre 11 a 49 trabajadores, quedando a la voluntad de la mayoría de los trabajadores la decisión de nombrarlos en las empresas de entre 6 a 10 trabajadores. Un inciso: en las empresas de menos de 6 trabajadores no se puede imponer la figura del delegado de personal.

El **Comité de Empresa**, por su parte, es el otro órgano de representación unitaria de los trabajadores. Tiene un ámbito general de actuación para defensa de los intereses como órgano colegiado y representativo del conjunto de trabajadores, al margen del colegio electoral por el que sus miembros hayan sido escogidos y también al margen de las siglas sindicales o asociativas de la lista de candidaturas en que se hubieran presentado para las elecciones sindicales. Los Comités de Empresa son de obligado establecimiento en las empresas de más de 50 trabajadores.

Las **competencias** tanto de los delegados de personal como de los miembros del Comité de Empresa son, en términos generales, las siguientes: recibir información de la empresa (previsiones de contratación y modalidades, situación económica, programa de producción, conocer las denuncias, el balance, cuenta de resultados y la memoria, así como toda la documentación que se dé a los socios, y en las mismas condiciones), emitir informe en determinadas materias (reestructuración de plantilla, ceses, reducción de jornada, traslado de instalaciones, planes de formación profesional, implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo...), vigilancia y control sobre el cumplimiento de normas sociales (formas de pago a los trabajadores, o vigilancia de la salud e higiene y de la prevención laboral...), negociación y acuerdos de empresa (negociación colectiva, traslados colectivos, modificaciones de contrato...) y participación y colaboración en la actividad de la empresa.

Será la *mesa electoral* la que concretará el número de representantes a escoger en el órgano de representación unitaria que corresponda (delegados de personal o Comité de Empresa) en función al número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo. Así, el reparto de los representantes será:

N.º Trabajadores	N.º delegad@s Comité empresa
6 a 30	1
31 a 49	3
50 a 100	5
101 a 250	9
251 a 500	13
501 a 750	17
751 a 1.000	21
De 1.000 en adelante, 2 más por cada 1.000 o fracción, con el máximo de 75	

La legislación establece los cómputos para tener en cuenta los trabajadores temporales de las empresas, los fijos-discontinuos y las empresas con varios centros (pero esto es materia de otro estudio).

Otra cuestión a tener en cuenta, para después realizar el estudio de la audiencia electoral, es las **condiciones** que deben cumplir los trabajadores tanto para poder ser electores como para poder presentarse como candidatos elegibles a unas elecciones sindicales. Para ser *elegibles* deberán tener los 18 años cumplidos y, como mínimo, una antigüedad en la empresa de 6 meses en el momento de presentación de las candidaturas (se puede pactar por Convenio Colectivo un plazo inferior de 3 meses de antigüedad). Y, para ser *electores*, deberán ser mayores de 16 años y llevar, como mínimo, un mes de trabajo en la empresa. Los requisitos del elector deberán estar cumplidos en el momento de la votación.

Por último, destacar que cuando se realizan elecciones sindicales a miembros de Comité de Empresa, los trabajadores deben adscribirse a su respectivo **colegio electoral**, en función de su clasificación profesional. Tales colegios son el de *técnicos y administrativos* y el de *especialistas y no cualificados*. La distribución se hace en base a la proporción del número de trabajadores en cada grupo profesional. Pues bien, para que un sindicato que se presente a unas elecciones a Comité de Empresa pueda tener representación en el Comité, debe conseguir el **5% de los votos** de su colegio respectivo o de ambos si presenta candidatura con trabajadores de ambos grupos profesionales.

Establecidos los números de miembros de la representación unitaria en las empresas ya podemos decir que la audiencia electoral necesaria para establecer el *plus de representatividad* a determinados sindicatos dependerá de los delegados de personal y miembros de Comité de Empresa (así como también de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas –juntas y delegados de personal–) que tenga cada sindicato en todo el ámbito territorial. En base a esta audiencia electoral podremos distinguir entre: *sindicatos más representativos* (en el plano estatal y en el autonómico), *sindicatos suficientemente representativos* y *sindicatos menos representativos*.

E. Sindicatos más representativos.

En esta categoría diferenciaremos sindicatos a nivel estatal o a nivel de comunidades autónomas:

- a) **A nivel estatal:** tomando el criterio, ya explicado, de la audiencia electoral como referencia, serán **sindicatos más representativos** aquellos que obtengan en el ámbito estatal el *10% o más del total de los delegados de personal, de los miembros de los Comités de Empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas*. También, por irradiación, serán sindicatos más representativos, aquellos que estén *afiliados, federados o confederados* a una organización sindical que en el ámbito estatal sea considerada más representativa de acuerdo con el criterio básico de la audiencia electoral.
- b) **A nivel de comunidades autónomas:** una organización sindical puede conseguir ser **sindicato más representativo** en su comunidad autónoma si cumple una serie de requisitos:
 - A. Que alcancen en el territorio una *audiencia electoral* de **al menos el 15%** de los delegados de personal, de los miembros de Comité de Empresa o de los correspondientes órganos de la Administración Pública.
 - B. Que *todos los representantes* que se computan a los efectos de la audiencia electoral señalada anteriormente sumen un **mínimo de 1.500**.

C. Que no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.

Además de que por irradiación, también podrán ser considerados más representativos los sindicatos que estén federados o confederados a una organización sindical de ámbito autonómico considerada más representativa.

Las **competencias** que tienen reconocidas estos sindicatos más representativos, tanto a nivel estatal como autonómico, son las siguientes: participación institucional, negociación colectiva de eficacia general, condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas, participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos, promoción de elecciones y uso de inmuebles públicos.

Además, cabe añadir a estas funciones, un derecho reforzado de acción sindical en la empresa del cual luego hablaremos.

F. Sindicatos suficientemente representativos.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical admite un segundo grado de representatividad sindical que comprende a los sindicatos que, pese a no haber obtenido en el ámbito estatal o autonómico la condición de más representativos, hayan obtenido en un **ámbito territorial y funcional específico, el 10% o más** de delegados de personal, de los miembros de Comité de Empresa o de los correspondientes órganos de la Administración Pública. Aquí es donde podríamos encajar la figura de los **sindicatos profesionales** que actúen en un ámbito territorial específico y en una actividad concreta, por ejemplo, los pilotos de avión, o los trabajadores de la Sanidad, o los profesores, etc.

Además de las funciones que puedan establecerse, estos sindicatos tienen reconocidas las siguientes competencias: derecho a la negociación colectiva de eficacia general, participación como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo de las Administraciones Públicas, participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo, promoción de elecciones y obtención temporal del uso de inmuebles públicos. En ocasiones, también se les ha reconocido derecho a la participación institucional.

G. Sindicatos menos representativos.

Por exclusión, ya que no vienen reconocidos con esa nomenclatura en la Ley (ni en el ET, ni en la LOLS, ni siquiera en la CE), serán **sindicatos menos representativos** aquellos que no lleguen a obtener los mínimos requeridos en los supuestos anteriores. Así que estos sindicatos, sin importar la cuota de afiliación que puedan tener, no tendrán derecho a participar en el poder institucional, ni a promocionar elecciones, ni a negociar convenios colectivos de eficacia general (aunque su ámbito sea un sector laboral concreto).

H. Representación sindical en las empresas.

Además de la representación unitaria que es la que, hemos dicho anteriormente, determina la audiencia electoral de los sindicatos y que les permitirá gozar o no de un *plus de representatividad*, otra

vía de participación de los sindicatos en las empresas es la **representación sindical**. Esta representación se realiza básicamente a través de las **secciones sindicales** representadas, a su vez, por los **delegados sindicales**. El único requisito para la constitución de estas secciones sindicales es que los afiliados al sindicato que estén trabajando en la empresa decidan constituirla, conforme a los estatutos del propio sindicato. Para la constitución de secciones sindicales no es necesario ser sindicato más o suficientemente representativo, sólo es necesario, como ya hemos establecido, tener afiliados a la empresa.

Tampoco es necesaria la aprobación por parte de la empresa de la constitución de la sección sindical, únicamente la comunicación de la constitución.

Las **competencias** de estas secciones sindicales (es decir, de los delegados sindicales que las componen) son de diferentes tipos según superen o no determinados criterios selectivos. Las *competencias genéricas* a todas las secciones sindicales son:

- Celebrar reuniones previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir la información del sindicato al que representa siempre que las actividades se realicen fuera del horario de trabajo y no perturben la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le sea remitida por su sindicato.
- Presentar candidaturas para las elecciones sindicales a órganos unitarios.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Negociación colectiva de eficacia limitada.
- Promoción de conflictos colectivos e individuales.

Las *competencias de las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y que tengan algún representante en los Comités de Empresa o en los órganos de representación unitaria constituidos en las Administraciones Públicas*, disfrutan de determinadas atribuciones y medios instrumentales de actuación (de las que no disfrutan el resto de secciones sindicales), que suponen una obligación empresarial, éstos son: derecho a la negociación colectiva, derecho a un tablón de anuncios para facilitar la información de los afiliados al sindicato y al resto de trabajadores (para poder acceder a mayor afiliación) y derecho a la utilización de un local adecuado en centros de trabajo de 250 o más trabajadores.

I. Conclusiones en referencia a la representatividad.

Como resumen a todo lo expuesto, y en aras de adentrarnos ya en el tema de la representación sindical en el supuesto concreto de la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos, es importante que nos quedemos con unas ideas básicas:

- Los requisitos para poder obtener la mayor representatividad de los sindicatos y la importancia de la audiencia electoral.
- La poca importancia que a efectos de representatividad se da en España a la afiliación de los trabajadores.

- Los requisitos que deben cumplir los trabajadores para poder participar en unas elecciones sindicales, ya sea como electores o como elegibles.
- Las muchas e importantes diferencias entre las competencias que tienen los sindicatos con mayor representatividad y los sindicatos sin este plus de representatividad.

4. RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ARTISTAS EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS

El artículo 2.1 e) del Estatuto de los Trabajadores establece como relación laboral especial la de los artistas en espectáculos públicos, y es el Real Decreto 1435/1985, de 15 de agosto, el que desarrolla su regulación.

Al tratarse de una relación laboral por cuenta ajena, es decir, dependiente de la organización de un empresario, requiere de todos los derechos constitucionales reconocidos al resto de trabajadores, entre ellos el de la libertad sindical.

Ahora bien, hay que tener en cuenta una serie de características muy importantes de esta relación laboral especial. En primer lugar, los trabajadores a los que afecta: por artistas se engloban a todos aquellos trabajadores de los espectáculos públicos ya sea en medios escénicos o audiovisuales, con las peculiaridades que supone cada uno de estos ámbitos. Las categorías que quedarían, por ahora, incluidas dentro de la nomenclatura artistas son: actores/actrices, bailarinas/es, músicos, acróbatas, regidores/as (no por el Real Decreto aunque sí según el régimen de cotización de los artistas, en el cual también están incluidos),... Por lo que podemos observar que quedan agrupadas en este ámbito muchas categorías profesionales diferentes, todas con unas muy parecidas condiciones laborales, pero que luego mantienen sus especialidades (no es lo mismo los ensayos del regidor que los del actor especialista).

En segundo lugar, tenemos que destacar que la contratación predominante, a diferencia del resto de trabajadores, es la contratación temporal por obra y servicio: es bastante lógico que un artista esté contratado durante una *temporada* concreta (en un teatro de Barcelona o en una serie de TV, por ejemplo), para un cierto número de *bolos* (de la obra de teatro en gira) o para una *actuación o evento* determinados (una actuación de una orquesta). Pero el Real Decreto también permite la contratación indefinida, que puede darse en determinados ámbitos, por ejemplo, en los Parques Temáticos ¹³ o en las series de Televisión de varias temporadas de duración.

En tercer lugar, la relación laboral de artistas es la única que permite el trabajo de los menores de edad: los trabajadores van de los 0 a los 100 años, y más. Además de ser una de las pocas profesiones en las que puede trabajar toda la sociedad ¹⁴.

¹³ En este ámbito, múltiples sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya y del propio Tribunal Supremo han consolidado la jurisprudencia aceptando la existencia de este tipo de relación indefinida en el ámbito artístico si se cumplen determinados requisitos. *Vid.* en este sentido la Sentencia del Tribunal Supremo en unificación de Doctrina de 17 de julio de 2004 (RJ 5362) en relación a la resolución de una demanda interpuesta contra Port Aventura, SA, o, en otro ámbito artístico, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya núm. 7544/2004, de 28 de octubre de 2004, por demanda interpuesta por un músico contra la Orquesta de la Salseta de Girona, entre otras sentencias.

¹⁴ Por ejemplo, en la figuración en las series de televisión, o el caso del Filemón del primer film de «Mortadelo y Filemón» que fue seleccionado yendo por la calle sólo por su parecido físico con el personaje del cómic.

También, destacar que el Real Decreto 1435/1985 no hace una regulación exhaustiva de la relación laboral especial de los artistas, dejando un gran margen de fijación de las condiciones contractuales y organizativas a la negociación colectiva y a la negociación individual. Es decir, que el mismo Real Decreto remite a los Convenios Colectivos y a los contratos individuales de trabajo. Muy genéricamente se establece que los ensayos deben ser retribuidos, pero no en qué cantidad (si el 100% del salario que se recibe durante las temporadas o no, con lo que generalmente el artista acaba cobrando mucho menos durante los ensayos –época en la que más trabaja– que durante la temporada); también que la exclusividad y la plena dedicación debe estar pactada pero no establece si con un complemento salarial en ese concepto o no; también establece que por la Ley de Propiedad Intelectual los artistas tienen reconocidos derechos concretos, pero en ningún sitio se regula cómo se retribuirá o cuáles son las condiciones mínimas; del trabajo de los menores regula alguna cosa pero es muy genérica para el tema tan delicado de que se trata; no se regula el tema de los *castings* (sobre todo en el tema de menores es una situación muy delicada: hay algunos menores de edad que faltan muchísimos días al colegio por poder asistir a *castings* y no hay unos mínimos, o te pueden hacer realizar tres *castings* para un mismo trabajo sin que cobres nada por ninguno de ellos, más bien al revés, pagando el transporte hasta el lugar de la prueba, generalmente a las afueras de la ciudad...)

Actualmente, está regulado un Convenio Colectivo del sector de Espectáculos en la Comunidad de Madrid y el Conveni Col·lectiu d'Actors i Actrius Professionals de Catalunya, y se está negociando un Convenio de la Música en el territorio catalán, y poca cosa más. Cómo no, con la necesidad de la firma de los sindicatos más representativos (UGT y CCOO) para que puedan ser convenios de eficacia general para todo el sector y, por consiguiente, de aplicación obligatoria para todas las empresas implicadas.

Está en marcha la reforma de la relación laboral especial de los artistas, ya que el legislador en la Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social prevé que el Gobierno ha de revisar la regulación laboral y el régimen de Seguridad Social de los artistas en el término de un año (la ley es de finales del 2007). Esperemos que no tarde en realizarse esta modificación.

5. REPRESENTATIVIDAD SINDICAL EN EL ÁMBITO DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE ARTISTAS. ¿CONFLICTO Y/O DISCRIMINACIÓN?

A. ¿Qué significa la representatividad sindical de los artistas?

Este interrogante equivaldría a interrogarse sobre cuál es la representatividad sindical de quienes, como el resto de trabajadores, realizan actividades de asalariados, trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, ésta es una conclusión meramente simplificadora y resueltamente inexacta, ya que se trata de una respuesta que no logra traducir el estado en que se desenvuelven las relaciones laborales de los artistas en nuestra sociedad. Y no logra traducirla por la profunda descoordinación existente entre los entornos organizativos y contractuales, que se toman en consideración para los modelos estandarizados de referencia, y los entornos contractuales en que se mueve el artista.

Esta descoordinación es algo más que un desajuste, es una falta de conexión entre presupuestos estandarizados desde un punto de vista normativo y la realidad de hecho. Y ésta es la imposibilidad práctica de articular cauces reales y efectivos para la defensa colectiva de los intereses de los artistas.

Delimitaré las **causas de la descoordinación**. Por una parte, las singulares circunstancias en que los artistas prestan su actividad que se apartan de las estandarizadas, son estas últimas las que tiene en cuenta el legislador como supuesto de hecho de toda la ordenación jurídica. En segundo lugar, las decisiones, adoptadas por los artistas, relativas a la defensa colectiva de sus intereses que también se apartan de los estandarizados (medidas adoptadas para la defensa de los artistas por los sindicatos).

Una comprensión de estas causas exige unas **circunstancias** que actuarán como base. Sobre la **primera de las causas**, las circunstancias en que los artistas prestan su actividad, hemos de tener en cuenta que para todos los trabajadores la finalidad es una contratación prácticamente estable con la empresa con el objetivo de producir un bien o prestar un servicio. Las reglas de representatividad sindicales toman como referencia esta vinculación y de estas reglas la más decisiva es la de la audiencia electoral: criterio que define la representatividad sindical en España. Ejemplos: censos de trabajadores (trabajadores fijos y los temporales a través de un cálculo muy complicado), quién puede elegir (mínimo un mes de contratación con la empresa), quién puede ser elegible (antigüedad de 6 meses pero siempre no menos de 3), dónde se vota (en la empresa o en el centro de trabajo), tantos por ciento en resultados electorales necesarios para poder ser considerado sindicato más representativo...

Estos requisitos apenas se pueden aplicar a los artistas. El sistema español penaliza consiguientemente, no sólo a las microempresas, sino a los colectivos de trabajadores inestables. En este ámbito concreto, el artístico, esta inestabilidad no viene precedida de una época de intención de estabilidad en el oficio (como comentábamos en puntos anteriores en referencia a los cambios sociológicos en las relaciones laborales), es una inestabilidad innata en la propia profesión y es la misma inestabilidad que se viene dando desde que existe el mundo artístico, pero que siempre, tanto políticamente como desde el punto de vista social y sindical, se ha obviado, provocando con ello una gran indefensión a los trabajadores-artistas y, por ende, una direccionalidad de las relaciones laborales en el ámbito artístico muy dirigidas hacia el individualismo ¹⁵.

Así, la actividad de los artistas es, como regla general, inestable desde el punto de vista del entorno singular donde la actividad se presta, aunque sea estable el ejercicio en continuidad en la propia profesión. Lo inestable en el artista no es el puesto de trabajo (como en la inestabilidad que se da en otros ámbitos laborales que es inestabilidad del puesto de trabajo), sino la organización en que se presta que es cambiante y variable. Todo lo que hace el artista se aparta de las reglas estandarizadas. Y en este entorno los artistas pierden su visibilidad como parte, sujeto activo, desde el punto de vista de la representatividad sindical para defender sus propios intereses. Su presencia no es relevante para el cómputo del censo, rara vez pueden ser elegibles o elegidos, al regirse generalmente por contratos temporales si resultan escogidos delegados de personal o miembros de Comités de

¹⁵ Como podemos comprobar, este individualismo en las relaciones laborales es el que, desde hace unos años y debido a la pérdida de fuerza de los sindicatos de clase y a la fuerza institucional, política y negociadora de las organizaciones empresariales, se viene dando también en otros ámbitos laborales. Pero es que en el artístico es un lastre que se arrastra desde hace décadas.

Empresa se extingue su mandato cuando acaba la obra sin que les pueda ser de aplicación ninguna de las garantías que sí poseen el resto de representantes de trabajadores...

Respecto a la **segunda de las causas** antes mencionadas, es decir, la explicación clara de por qué han actuado como han actuado los artistas para defender sus derechos laborales, recordar que hemos dicho que los artistas optan por fórmulas horizontales de sindicación: constituyen **sindicatos profesionales**. El sindicalismo profesional u horizontal no es un fenómeno raro, es normalizado y en ciertas profesiones está implantado: pilotos, maquinistas, facultativos sanitarios...

Sin embargo, hay una diferencia entre estas organizaciones sindicales y las artísticas. Aquéllas actúan en el entorno de una organización empresarial: maquinistas a RENFE, controladores aéreos a AENA... Sin embargo, el sindicato de artistas, por las circunstancias en que presta su actividad, no puede actuar en base a un concreto empresario. Por tanto, el interlocutor natural de los artistas no es un empresario específico sino la asociación de empresarios del sector, y ello aporta un dato de debilidad a la opción dotada por los artistas, porque la efectividad de la acción sindical queda condicionada a la existencia de interlocutores empresariales al mismo nivel. Lógicamente, estas organizaciones empresariales del sector artístico prefieren no reconocer legitimidad negociadora a los sindicatos de artistas y seguir negociando con los sindicatos de clase, los cuales llevan treinta años sin exigir condiciones laborales concretas para el sector artístico y, por tanto, facilitan la actuación libre de los empresarios.

Una excepción a este tipo de organizaciones empresariales la constituye Televisión de Catalunya –TVC–. Esta cadena pública autonómica catalana tiene un Convenio con la AADPC a través del cual han creado la figura del «**enllaç sindical**» (enlace sindical). A través de dicho convenio se ha establecido que el enlace sindical (del cual paga parte del salario TVC) sea el representante sindical del sector artístico dentro de la cadena, con los mismos derechos y competencias que tienen los delegados del Comité de Empresa en esa cadena de TV y con la misma capacidad de negociación del Convenio Colectivo de TVC que tienen UGT y/o CCOO. Las relaciones, por tanto, entre el sindicato que representa a los actores/actrices de Catalunya y TVC es una relación de confianza y trabajo mutuo en beneficio de los trabajadores-artistas. Esta figura del **enlace sindical** es una persona cualificada (o bien en Relaciones Laborales o bien en Derecho) que conoce bien el ámbito artístico pero que también conoce el ámbito legal y que es nombrada directamente por el sindicato, y no a través de unas elecciones sindicales, a sabiendas que los artistas de dicha empresa pueden ser cambiantes y no así la figura del enlace sindical. Así, podemos afirmar que, en este sentido, el sindicato profesional de actores y actrices de Catalunya ha conseguido innovar al aportar una figura profesionalizada en la actuación de representación en la empresa, gracias a la colaboración de la propia empresa.

Pero, a excepción del ejemplo anterior, en el ámbito de la empresa, los artistas no logran llevar a cabo acción sindical alguna y, en todo caso, ésta es muy limitada. Y en el sector también estamos limitados por las asociaciones empresariales.

La única experiencia a nivel estatal que se ha tenido, por ahora, de representación en la empresa de un sindicato de artistas a través de unas elecciones sindicales es la que obtuvimos en el Comité de Empresa de Port Aventura el 19 de septiembre de 2006, y ya he explicado, en la exposición de motivos de este estudio, el resultado de dicho «éxito» electoral.

De todo lo expuesto, podemos deducir las siguientes **consecuencias** jurídicas:

- Los sindicatos profesionales de artistas **no se benefician de las ventajas que en las empresas** instrumentan los dos grandes sindicatos (UGT y CCOO).
- Por ello, al **no** poder entrar en el juego de la **audiencia electoral**, los sindicatos de artistas **tampoco son partícipes de los beneficios legales** que se les otorga tanto a los sindicatos más representativos como a los suficientemente representativos y que ya hemos definido en puntos anteriores. Y tenemos que recordar que la representatividad, es decir, la audiencia electoral, es el nervio de nuestro entero sistema de relaciones laborales.
- **Y tampoco participan de la actuación institucional**, ya que es imposible que tengan reconocida la mayor representatividad que legitima a los sindicatos para actuar en ese nivel: ni siquiera pueden optar a ser un sindicato suficientemente representativo ¹⁶.

Considero interesante hacer una breve parada en los perjuicios que conlleva a los sindicatos de artistas no poder beneficiarse de la audiencia electoral, por el importante perjuicio que ello supone para los trabajadores. Apuntaremos algunos ejemplos.

El primero de ellos es que en base a la audiencia electoral cada sindicato más representativo y suficientemente representativo recibe compensaciones económicas (ayudas o subvenciones específicas) por parte de las Administraciones Públicas que ayudan a sustentar las necesidades materiales y personales de los sindicatos. Este beneficio no lo reciben los sindicatos de artistas a pesar de tener uno de los más altos niveles de afiliación que existen en todos los ámbitos a nivel autonómico y nacional, con lo que dependen económicamente y en exclusiva de las cuotas de los socios/afiliados y de las subvenciones que recibe toda asociación sin ánimo de lucro. Esto supone, desde nuestro punto de vista, un perjuicio económico y una discriminación en relación con el resto de trabajadores para los trabajadores del sector ya que tienen cuotas sindicales muy superiores a las que establecen los sindicatos de clase ¹⁷.

El segundo ejemplo que querría destacar es que los trabajadores de espectáculos, que también pagan en sus cuotas a la Seguridad Social un tanto por ciento en concepto de formación profesional, no ven jamás reflejada esa inversión: no existen cursos de especialización artística subvencionados en todo o en parte por las Administraciones Públicas, y tampoco los sindicatos del sector pueden recibir dichos ingresos para poder ser ellos los que lleven a cabo esta función de formación para los trabajadores del sector, como así hacen los sindicatos de clase ofreciendo cursos de formación profesional tanto a afiliados como a no afiliados (aplicando un orden de preferencia en la selección de las plazas: primero, lógicamente, los afiliados, y después los no afiliados), cursos en los que los trabajadores no pagan nada. Actualmente, para ejemplificar más si cabe, la AADPC cada cierto tiempo realiza cursos destinados a los profesionales del sector con descuentos para los afiliados, la media del precio de un curso que dure cinco tardes intensivas es de unos 500 € para no afiliados, 270 € para afiliados.

¹⁶ Ya he dicho que sólo existe una Delegada de Comité de Empresa de uno de los sindicatos en Cataluña, la AADPC junto con otros sindicatos artísticos de la comunidad autónoma, que era yo, pero que incluso mi situación es la de pendiente de resolución del recurso de amparo.

¹⁷ Como ejemplo, la UGT cobra una cuota a los socios de 18 € cada tres meses, es decir, 54 €, mientras que la AADPC cobra una cuota de 32 € cada 2 meses, es decir, 192 € anuales, lo que supone casi el **370%** más respecto a las cuotas de UGT.

Es, en este contexto de extrema debilidad constitucional, en el que es preciso buscar fórmulas destinadas a evitar, no sólo la invisibilidad de los artistas como trabajadores con derecho a ser sujeto colectivo activo, sino también la invisibilidad de los sindicatos horizontales o profesionales que representan los intereses de dicho colectivo.

Por qué, y aquí voy a dejar una pregunta en el aire de la que me reservo mi respuesta, ¿no se está impidiendo, y, por tanto, vulnerando, el ejercicio de la libertad sindical a los trabajadores-artistas cuando no se les pone a disposición ningún medio para paliar la imposibilidad de realizar elecciones sindicales y participar así de la negociación de sus condiciones laborales en las mismas condiciones, en igualdad, que el resto de trabajadores?

B. Posibles soluciones.

Debemos partir de ciertas premisas para lograr buscar algunas fórmulas solucionadoras en el problema de la representatividad sindical de los artistas en espectáculos públicos.

La premisa más importante es que no deberíamos alterar las formas organizativas de los sindicatos artísticos como sindicatos profesionales. Las vías que se busquen deben operar conservando nuestras propias organizaciones sindicales. Se han constituido sindicatos profesionales específicos en el ámbito artístico (Unión de Actores de Madrid, AADPC, AREC, ApDC, APCC, UMC, ATECAT –técnicos de espectáculos de Catalunya–, Sindicatos de Actores de Andalucía, Illes Balears, del País Vasco..., y a nivel estatal: TACE –de técnicos del audiovisual–, OSAAEE –Organización de Sindicatos de Actores y Actrices del Estado Español– y FAEE –Federación de Artistas del Estado Español–...) no enfrentados a los mayoritarios, sino casi siempre de la mano de otros sindicatos. No son sindicatos que pretendan hacerle competencia a los sindicatos de clase, sino que son sindicatos que pretenden cubrir un sector laboral que a día de hoy está completamente descubierto, que se encuentra a la absoluta disposición de lo que quieran decidir los que tienen el poder –las organizaciones empresariales–.

En el ámbito artístico a día de hoy no se pueden elegir representantes, existe una imposibilidad de participar en las elecciones sindicales en el ámbito de la empresa, ni desde un punto de vista activo (siendo elegibles) ni pasivo (siendo electores) y, por tanto, no se puede tomar en consideración a los sindicatos de artistas como más ni como suficientemente representativos. Al no existir hoy día la posibilidad de elegir representantes tampoco nos convertimos en la competencia de ningún sindicato de clase, de los que ahora poseen la mayoría de los representantes de los trabajadores.

A partir de ésta y las anteriores consideraciones expuestas en este trabajo, intentaré expresar **tres vías posibles de solución** del problema de la representatividad sindical de los artistas poniendo de manifiesto las ventajas y desventajas de cada una de las opciones:

La *primera opción* pasaría por **modificar la Ley Orgánica de Libertad Sindical** adaptándola a la singularidad de los sectores artísticos. Para ello, derogar la columna vertebral de la audiencia electoral para los artistas y, en su lugar, establecer otros medios: recursos materiales, afiliados... Es el modo más directo y con mayores garantías. Pero no me parece una vía transitable. Y, ¿por qué es una vía óptima pero de puesta en marcha difícil? Porque aquí se necesita algo más que la complicidad de los par-

tidos políticos. Se necesitaría el consenso de las grandes organizaciones sindicales y ahí está el gran muro. Porque el foco del problema es la adecuación de la representatividad a nuestra singularidad, pero seguro que a nuestro lado también habría otros colectivos profesionales que pedirían esta acomodación y no sería fácil ver cuáles sí tienen derecho a tenerlas y cuáles no. Y la apertura de la Ley Orgánica de Libertad Sindical suscitaría la más abierta de las hostilidades de las organizaciones sindicales: las grandes organizaciones sindicales tienen cierto temor a que los sindicatos profesionales acaben convirtiéndose en *sindicatos amarillos*, es decir, sindicatos *vendidos* a los intereses de los empresarios, además de la hostilidad a que pueda crearse una pluralidad sindical que podría acabar perjudicando a sus beneficiarios tanto económicos como sindicales¹⁸. Además, es interesante tener en cuenta el dato de que la Ley Orgánica de Libertad Sindical tiene ya 23 años y sólo se modificó en un detalle en 1994.

Existe una *segunda opción*, tal vez más viable a medio plazo. No sería necesario aquí modificar la columna vertebral, reformar la audiencia electoral. Se trataría de **buscar fórmulas indirectas**, mediante la modificación del procedimiento de elecciones. Este procedimiento viene establecido en el Estatuto de los Trabajadores y hay sectores que ya disponen de un proceso especial de elecciones como son el de la marina mercante o el de la flota pesquera en el Reglamento de Elecciones a Representantes de los Trabajadores en la Empresa. Tal vez se debería retocar el Estatuto de los Trabajadores para poder incluir en dicho Estatuto una disposición adicional que hiciera una remisión expresa a la regulación de esa materia específica para el sector de artistas a través de un reglamento, pero no tendría por qué conllevar mayores problemas. La solución no pasaría por crear un modelo igual al de la marina mercante, porque los artistas no están vinculados a una empresa en concreto. Debería ser unidad electoral de las comunidades autónomas con creación de Comités Zonales donde se podrían crear candidaturas comunitarias o separadas, y se podría establecer, a modo de ejemplo, por cómputo de artistas y no de centros de trabajo...

Las complicaciones de este sistema que, salvo que se resolvieran por acuerdo interprofesional, no son menores, son variadas.

- ¿Qué competencias tendrían los sindicatos? No las del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores porque a lo mejor no podrían recibir toda la información sobre toda la actividad ya que supondría un esfuerzo que llevaría a desajuste funcional.
- ¿Cómo se determinaría el censo? ¿Por la residencia de los artistas?
- ¿Qué miembros tendrían los Comités Electorales? ¿En función de los artistas, o de los empresarios, o de los residentes...?

Por último, podríamos establecer una *tercera vía*, que no sería incompatible con la anterior. Hasta ahora la fórmula encauzaría la representatividad a través de la representatividad unitaria de artistas. Cauce estrictamente sindical que se resolvería si OSAEE y FAEE se pusieran de **acuerdo con las**

¹⁸ Si se reconociese representatividad a ciertos sindicatos profesionales, los de clase podrían perder parcelas de poder, es decir, audiencia sindical. Esto significa que los ingresos que les entrega el Estado cada año para poder disponer de los medios personales y materiales para ejercer sus funciones sindicales y, cada vez más, *políticas*, se verían reducidos considerablemente en beneficio al reparto proporcional que debería hacerse con los nuevos sindicatos profesionales. Y en la faceta sindical les perjudicaría también porque verían a los trabajadores disgregados cada uno en el sindicato profesional que le correspondiese y esa situación les haría perder afiliados (también fuente de ingresos, aunque inferior a la de las Administraciones Públicas).

federaciones de empresarios, sin necesidad del legislador. Es decir, que mediante un acuerdo se estableciera delegados sindicales zonales o territoriales ¹⁹. La Ley Orgánica de Libertad Sindical contempla sólo delegados sindicales en el ámbito de la empresa. Como nosotros no podemos tener delegados sindicales de empresa, el sustituto de estos delegados sindicales serían los delegados zonales. Se debería pactar (llegar a acuerdos) esa figura con las asociaciones de empresarios, y reconocerle a esos delegados las mismas ventajas, derechos, garantías, que en el ámbito de las relaciones laborales tienen los delegados sindicales. También es posible acordar aquí el tema de la financiación: en las grandes empresas hay acuerdos de financiación de las actividades sindicales. La empresa sabe que necesita la actividad sindical y que los sindicatos no tienen fondos y ellos aportan para: viajes, formación...

Esta última sería una vía óptima siempre que poseamos las condiciones objetivas: la fuerza suficiente para poder negociar con las empresas. Esto dejaría a los sindicatos profesionales de artistas al margen del poder legislativo del Estado y, consecuentemente, podría, en principio, trabajar en un escenario más favorable, beneficioso, que les dotaría de la visibilidad de la que antes hablábamos.

Claro que para conseguir todo esto se necesita una cierta unidad sindical y cierta fuerza sindical. Es decir, que está bien que existan sindicatos específicos para cada una de las categorías laborales en el ámbito artístico, pero para luchar por el derecho a la representatividad sindical y para poder hacer fuerza frente a las organizaciones empresariales (también para enfrentarse a las Administraciones Públicas en las dos opciones anteriores) se requiere de la unión de todo el sector y no a través de dos o tres organizaciones estatales (OSAAEE, FAEE y TACE) sino a través de una sola que sea capaz de representar los intereses de todo el sector que incluye la relación laboral especial de los artistas o que quieran defender que estén incluidos en ese sector laboral (como es el caso de los técnicos de espectáculos en vivo que no están incluidos, cuando sí lo están los técnicos de audiovisuales, o los guionistas que tampoco están dentro, por poner algunos ejemplos).

6. CONCLUSIONES

De momento, la experiencia nos ha llevado a observar que en el ámbito concreto de la relación laboral de los artistas, los sindicatos de clase no son efectivos y, sin embargo, sí lo han ido siendo los diferentes sindicatos de artistas surgidos tras la época franquista. Ellos son los que han propiciado acuerdos conjuntos con las grandes organizaciones sindicales para poder firmar Convenios Colectivos a nivel estatal (por ejemplo, el de Audiovisuales o el de Doblaje) o a nivel autonómico (como el Convenio Colectivo de Espectáculos de Madrid o el de Actores y Actrices de Catalunya o el Pacto Extraestatutario con TVC). Son los sindicatos profesionales de artistas los que se han unido para luchar conjuntamente en un ámbito en el que todas las categorías profesionales artísticas se veían afectadas, es decir, a través de la PEPA en Port Aventura. Esta misma estructura va cobrando más fuerza y ya empieza a funcionar a nivel catalán bajo el nombre de SindicArt, y poco a poco se va extendiendo la idea de la necesidad de una unión del sector para pedir esta concreta necesidad: la representatividad sindical.

¹⁹ El ejemplo claro de esta posibilidad es el que ya está en marcha con TVC y que antes he explicado del **enlace sindical**.

Todo trabajador tiene derecho a elegir libremente a sus representantes sindicales, derecho que en el caso de los artistas es imposible que, a día de hoy y con el proceso electoral que hay establecido, pueda ejercerse.

Existe la discusión de que no sólo en el ámbito artístico hay temporalidad en el empleo, que ésta es una tendencia cada vez más progresiva en todas las profesiones. Y sí es cierto, pero la diferencia radica en la base de esa temporalidad. En el caso de los artistas, la temporalidad es una característica esencial (excepto en contadas ocasiones) del propio trabajo: es decir, ¿cuál es la media de duración en cartelera de las obras de teatro: dos, tres, seis meses?, siempre temporadas concretas. Lo inestable en el artista no es el puesto de trabajo, sino la organización en que se presta, el ámbito de la actuación en la que se trabaja, lo que es cambiante y variable. Además de ser el propio Real Decreto de artistas (1435/1985) el que establece la preferencia de la contratación temporal ante la indefinida. En cambio, en el resto de trabajos que tienden hacia una temporalidad en la contratación, dicha temporalidad está en el puesto concreto de trabajo y, también, en la búsqueda por parte de las empresas de evitar lazos irrompibles con sus trabajadores.

El de los artistas no es un problema del cambio social de las relaciones laborales, sino que es un problema social en sí mismo desde que la relación laboral de los artistas ha estado regulada en el Estado Español.

Se necesita un cambio, y se necesita ya, porque los únicos perjudicados por esta situación son los trabajadores-artistas.

Socialmente hablando, los artistas parecen ser los *mejor pagados* de entre todos los oficios, pero eso es debido a que sólo se nos muestra la situación de los *cuatro privilegiados* que han podido alcanzar cuotas de publicidad tales que han hecho subir su *caché* profesional. Pero estas puntas en la profesión están en todos los ámbitos, por ejemplo, hay empresarios que manejan millones y no por ello todos los empresarios son multimillonarios.

Se tiene que empezar a demostrar la debilidad que la actual normativa sobre la relación laboral de los artistas y la falta de representación sindical legítima crea sobre los trabajadores que quieren dedicarse al arte. Debilidad que se ve reflejada, por ejemplo, cuando ves que es imposible reunir los 15 últimos años de cotización (2 en los años inmediatamente anteriores) previa a la jubilación para poder pedirla, ya que generalmente esa edad es cuando menos trabaja el artista. O cuando simplemente ves que las artistas embarazadas no tienen más opción para pedir la baja por maternidad que solicitarla cuando están en situación de asimilada al alta, eso es, en paro, y eso cuando pueden permitirse el *lujo* de quedarse embarazadas, porque generalmente si se quedan en estado en cuanto les finalice su contrato *temporal*, lógicamente, no habrá opción a prórroga y perderán su trabajo, y ya no hablemos de solicitar la reducción de jornada por maternidad o el periodo de lactancia. O cuando encuentras artistas que al ir a renovar su tarjeta sanitaria, por ejemplo, para poder ir a trabajar al extranjero, se dan cuenta que no tienen el tiempo suficiente necesario cotizado para poder solicitar la tarjeta sanitaria²⁰. Además del desconocimiento por parte de todas las Administraciones Públicas (INEM, TGSS, Servicios Sociales...) sobre la relación laboral especial de los artistas.

²⁰ Cuando la empresa da de baja a los trabajadores: por 90 días de cotización, después de la baja (o después del periodo de alta asimilada) el trabajador tiene asistencia sanitaria durante 39 semanas; por menos de 90 días de cotización, tiene dere-

Como decíamos, todo esto crea una gran indefensión a los trabajadores del sector que el único medio que tienen, hoy día, para entender qué les está ocurriendo es acudir a los sindicatos del sector (porque los de clase tampoco conocen los problemas reales). Los sindicatos están en este momento ejerciendo las funciones de información y protección que debería realizar la Administración Pública²¹. También se actúa como intermediarios de las empresas para que cumplan con la escasa normativa que regula el sector y que se incumple constantemente: por ejemplo, en materia de prevención de riesgos, o en materia de contratación con *falsos autónomos*, o no cotización a la Seguridad Social... y que no tiene un control real y eficaz por parte de la Inspección de Trabajo²².

Ya que los sindicatos del sector están realizando las labores que correspondería realizar a las Administraciones o a los sindicatos de clase y que no hacen, ya que son los únicos que conocen realmente la problemática del sector, ya que tienen medios propios para aportar soluciones (están formados por asesores profesionales y colaboran con Catedráticos de la talla de Fernando VALDÉS DAL-RÉ de la Universidad Complutense de Madrid, Javier BLANCO –abogado de la OSAEEE– o Icíar ALCIAGA de la UNED), sólo falta que realmente la otra parte del triángulo de las relaciones laborales, la Administración Pública y/o empresas y los demás sindicatos, acepten a reconocerlos como interlocutorios válidos para la defensa de los intereses de un colectivo hasta ahora olvidado.

Parece que esta línea está empezando a avanzar, sobre todo después de las Jornadas dedicadas a la «Situación Social y Laboral de los Artistas en Espectáculos Públicos: Problemas y Soluciones», que organizó la Fundación José Ortega y Gasset en Madrid el 25 de febrero de 2008 en las que participó la Administración Pública (Departamentos de Educación y Cultura y de Trabajo y Asuntos Sociales, así como los responsables del INAEM –Instituto Nacional de las Artes Escénicas y la Música–), los dos sindicatos mayoritarios, UGT y CCOO, y una amplia representación del sector sindical y asociativo artístico.

También quería hacer hincapié en el apoyo que a nivel europeo la EUROFIA (Grupo Europeo de la Federación Internacional de Actores) realiza en cuanto a la petición de representatividad sindical en el ámbito artístico²³.

cho a asistencia durante 26 semanas. Si el trabajador en esas 39 ó 26 semanas no ha trabajado o estado en situación asimilada al alta (cobrando una prestación por desempleo) pierde la tarjeta sanitaria y tiene que volver a estar aunque sólo sea un día de alta para poder volver a solicitarla.

- 21 El sistema de cotizaciones de los artistas también es todo un jergolífico muy difícil de resolver, además del retraso en las regularizaciones de las cotizaciones que está habiendo, actualmente se está regularizando las cotizaciones del 2005 de artistas, con los problemas que ello comporta a la solicitud de prestaciones, jubilaciones...
- 22 Hoy día denuncias un incumplimiento que se está dando en una obra de teatro concreta y cuando el Inspector encuentra el momento para ir a hacer la investigación, la obra ya ha finalizado su temporada.
- 23 En el Anexo I adjunto el documento que redactó la EUROFIA de apoyo a este conflicto laboral que invade la relación laboral de los artistas en espectáculos públicos.

ANEXO



FEDERATION INTERNATIONALE DES ACTEURS
INTERNATIONAL FEDERATION OF ACTORS
INTERNATIONALER SCHAUSPIELERVERBAND
FEDERACION INTERNACIONAL DE ACTORES

Guild House, Upper St. Martin's Lane

London WC2H 9EG, United Kingdom

Tel: +44 20 7379 0900

Fax: +44 20 7379 8260

E-mail: office@fia-actors.com

Website: www.fia-actors.com

President TOMAS BOLME

DOMINICK LUQUER General Secretary

European Group of the International Federation of Actors

Groupe Européen de la Fédération Internationales des Acteurs

Europaïsche Gruppe des Internationalen Schauspielerverbands

Grupo Europeo de la Federación Internacional de Actores

Resolución de EUROFIA en apoyo de la representatividad de los sindicatos de artistas en España

Bucarest, Rumanía, a 2 de junio de 2007

EuroFIA es el grupo Europeo de la Federación Internacional de Actores (FIA). Agrupa organizaciones sindicales de artistas de 23 de los Estados miembros de la Unión Europea, el Espacio Económico Europeo y Suiza, y representa a miles de profesionales del medio audiovisual, la televisión, el teatro, la danza, la música, las variedades, en suma, del sector de la cultura en general.

Hemos sido recientemente informados acerca de un desajuste en el sistema legal español que afecta a la plena representatividad de los sindicatos de artistas en ese país.

La legislación española exige que para que los sindicatos sean representativos, éstos hayan obtenido representación en los comités de empresa. En nuestra profesión, caracterizada por el empleo precario y las relaciones laborales de corta duración, tal condición resulta normalmente imposible de cumplir. Ello dificulta tanto la financiación de la acción sindical como la negociación de los convenios colectivos, la cual no es posible sin el concurso de los sindicatos mayoritarios.

En consecuencia, urgimos al Gobierno español para que proceda a revisar la actual normativa en materia sindical, tomando en consideración la especificidad de nuestro sector de actividad, y a que realice los cambios normativos necesarios para que los sindicatos de artistas del Estado español puedan lograr una representatividad plena.

Agradeciendo de antemano su amabilidad, quedamos a la espera de sus noticias.

Tomas Bolme
Presidente

Dominick Luquer
Secretario General

c/o UNI-Europa
31 Rue de l'Hôpital, Box 9
1000 Brussels, Belgium
Tel: +32 2 2345653
Fax: +32 2 2350861
E-mail: bbusuio@fia-actors.com

EuroFIA represents performers' unions in:

Austria, Belgium, Denmark, Finland, France, Germany, Greece, Iceland, Ireland, Italy, Luxembourg, Netherlands, Norway, Portugal, Spain, Sweden, Switzerland y United Kingdom.

Bibliografía

- [2008]: *Memento Práctico de lo Social: Derecho Laboral y Seguridad Social*, Ediciones Francis Lefebvre, S.A., Madrid.
- DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Sol RUIZ [2007]: *El Contrato Laboral del Artista*, Edit. Tirant lo Blanch, monografías 507, Valencia.
- FALGUERA BARÓ, M. y SENRA BIEDMA, R. [1996]: *Derecho Sindical: Elecciones Sindicales (nuevo marco normativo). Sentencias de los Juzgados de lo social y laudos arbitrales*, Jose Maria Bosch Editor, S.L., Barcelona.
- GALIANA MORENO, Jesús M. y SEMPERE NAVARO, Antonio V. [2006]: *Legislación Laboral y de Seguridad Social*, Editorial Thomson Aranzadi, 14.ª Edición, septiembre, Navarra.
- HURTADO GONZÁLEZ, Luís [2006]: *Artistas en Espectáculos Públicos. Régimen laboral, propiedad intelectual y Seguridad Social*, Edit LA LEY, Madrid.
- MARTÍN ARTELES, Antonio y KÖHLER, Holm-Detlev [2006]: *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, Delta publicaciones, 2.ª Edición, Madrid.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo [2006]: *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, 26.ª Edición, Madrid.
- NAVARRO NIETO, Federico [1993]: *La Representatividad Sindical. Informes y estudios*, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- SALA FRANCO, Tomás y ALBIOL MONTESINOS, Ignacio [2003]: *Derecho Sindical (Manual)*, Edit. Tirant lo Blanch, 9.ª Edición, Valencia.

Doctrina

- [2007] «Resolución de EUROFIA en apoyo de la representatividad de los sindicatos de artistas en España», de 2 de junio.
- ALEMANY ZARAGOZA, Eduardo y MARTÍN LÓPEZ, M.^a Paz [1998]: «La alegación de discriminación en el proceso laboral», Publicación *Aranzadi Social*, Vol. V, Parte Estudio págs. 333-352, Edit. Aranzadi, S.A.
- BLANCO, Javier [2006]: «Representación Sindical en la Actividad de Actores y Actrices. Un problema que exige una solución», *www.osaaee.net*, Madrid a 18 de julio.
- DÍAZ DE RÁBAGO VILLAR, Manuel, Presidente de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco y Director del «Foro Aranzadi Social» de Bilbao [2006]: «Articulación de negociaciones y concurrencia de convenios colectivos. Problemas de la negociación colectiva estatutaria: su articulación, configuración de las unidades de negociación, concurrencia de convenios y convenio de aplicación en la sucesión de empresas», *Aranzadi Social*, núm. 20/2005, Parte Estudio, Edit. Aranzadi, S.A. Pamplona.
- JORNADAS DE LA FUNDACIÓN JOSÉ ORTEGA Y GASSET [2008]: «Situación Social y Laboral de los Artistas en Espectáculos Públicos: Problemas y Soluciones», en Madrid el 25 de febrero.
- NICOLÁS FRANCO, Alberto [1994]: «Apuntes sobre la reforma de la normativa reguladora de las elecciones sindicales», Publicación *Aranzadi Social*, Vol. III, Parte Estudio págs. 2.327-2.350, Edit. Aranzadi, S.A.
- PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel, Prof. Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la URV (Tarragona) [2002]: «Globalización económica, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y retos sindicales: notas para el debate», *Aranzadi Social* núm. 1/2002, Parte Estudio, Edit. Aranzadi, S.A.
- RODRÍGUEZ RAMOS, María José y PÉREZ BORREGO, Gregorio [1998]: «Elecciones Sindicales doctrina de los Tribunales y Jurisprudencia tras la reforma de 1994: nada nuevo bajo el sol», *Aranzadi Social*, Vol. V Parte Estudio págs. 1.207-1.232, Edit. Aranzadi, S.A.