

En la conclusión hace referencia a los fallos de la legislación de deberes generales y a algunos cambios que se podrían hacer. Sugiere que el fallo principal es que aunque el empresario conoce su obligación de tener un cuidado razonable no sabe cómo cumplirlo, debería lograrse dar al empresario la formación suficiente para saber cómo se logra el cuidado razonable en situaciones específicas.

En fin, para concluir, diré que la obra puede servir de importante documento para ver cómo se está produciendo la reforma en salud y seguridad laboral en un país tan distinto al nuestro como es Australia y la importancia que está cobrando el tema de la prevención frente a la simple reparación, que nos debe hacer darnos cuenta de la relevancia que el tema está tomando en todos los países industrializados.

NAVARRO NIETO, Federico:
La representatividad sindical
(Ed. MTSS, Madrid, 1993; 362 páginas)

POR M.^a INMACULADA BENAVENTE TORRES *

Podríamos afirmar sin temor a equivocarnos que «La representatividad sindical» de NAVARRO NIETO representa en la doctrina española una aportación que podría ser calificada, al menos, de importante por dos grandes motivos: en primer lugar, porque viene a cubrir un vacío doctrinal en España al no existir una obra precedente que, de manera global y con una visión actual de las relaciones laborales, se ocupase del tema y, en segundo lugar, por la forma en que el estudio ha sido realizado, tanto por la coherente estructuración del mismo, como por la profundidad de sus apreciaciones, de las que yo destacaría una apasionante primera parte, aun sin desmerecer el resto de la obra, y, en general, una soberbias notas que no deben pasar desapercibidas para el lector, y que son muestra del extenso acerbo bibliográfico de la obra. Sin embargo, la mejor presentación del libro la constituyen sus avales, pues tuvo su origen en la tesis doctoral del autor, dirigida por Durán López, juzgada por un Tribunal integrado por los profesores Lucas Murillo de la Cueva, Pérez Marín, Vida Soria, Ojeda Avilés y Prados de Reyes, que mereció la calificación de «apto cum laude», y que fue galardonada con posterioridad con el Premio Trabajo y Seguridad Social 1990-1991, y con el premio Largo Caballero 1990-91, otorgado por la Fundación del mismo nombre.

La monografía se divide en tres grandes partes. En la primera parte, de dimensión considerable, el autor distingue dos capítulos cuyas rubricas respectivas son «Representatividad y relaciones laborales» y «Los parámetros jurídico-dogmáticos de la representatividad» que constituyen el cimiento sobre el que se construye la completa comprensión del resto de la obra.

En el primer capítulo NAVARRO NIETO aborda el estudio histórico de la representación sindical, de la «representación» a la «representatividad», desde la perspectiva que ofrece la evolución misma de los sistemas de relaciones laborales, lo cual está justificado en función de la interconexión existente entre ambos, de tal forma que éstos son el sustrato de las reglas jurídicas que en cada momento muestran y marcan la posición del sindicato en el Ordenamiento Jurídico estatal.

El autor, que toma como punto de partida el modelo analítico ofrecido por Grandi en los años 70, inicia su andadura en los orígenes del sindicalismo, cuando la función sindical se encauzaba a través de los mecanismos ofrecidos

* Universidad de Córdoba.

por la rama iuscivilista del Derecho, en particular a través de la figura de la representación de voluntades. No obstante, pronto se reconoce al sindicato implícitamente un perfil colectivo al permitirse su participación en organismos públicos, asumiendo un papel de «representante de intereses profesionales», que, como tal, extenderá los efectos de sus actos también a los no asociados. Dicha extensión tradicionalmente se reservará a determinados sindicatos, siendo el criterio selectivo el de la representatividad.

Con posterioridad, desde el período de entreguerras y sobre todo a partir de la 2ª Guerra Mundial, como consecuencia de la formulación de una política económica neokeinesiana que requería de la colaboración de los actores sociales, el mecanismo de la representatividad se extiende a otros ámbitos de la acción sindical (negociación colectiva, acción sindical en la empresa, ámbito procesal), alentada por una política promocional del sindicato valorado ya como sujeto fundamental en el equilibrio económico. El sindicato es explícitamente reconocido desde los más altos niveles (normas internacionales y cartas constitucionales) junto con su promoción y la valoración del monopolio representativo que se le reconoce, así como de la natural tendencia hegemónica del sindicato confederal de base industrial sobre el que se asienta esta nueva forma de relación Estado-sindicato de carácter pluralista.

A partir de mediados de los 70 se inicia una nueva etapa de las relaciones laborales y, en conexión con ellas, de la representatividad, que es abordada de forma brillante por el autor, particularmente en sus notas, en las que analiza meticulosamente no sólo el concepto mismo de neocorporativismo limitado a los aspectos conectados con las relaciones laborales y con el papel de los actores, sino también el de «estrategia uniforme», «intercambio político», o la exposición de razones que justifican el hecho de que el neocorporativismo no haya sido verdaderamente fuerte en los países en los que ha seguido la técnica de la «representatividad». Sobre el modelo de «intercambio político» neocorporativista la técnica de promoción selectiva de la representatividad se erige como la garantía de consenso y de control que se exige para la efectividad del fin perseguido en dicho «intercambio».

Es de resaltar también el tratamiento de la «crisis de la representatividad» así como el orden lógico de su exposición, que comienza con un planteamiento general del problema en el que se distinguen tres grandes causas de dicha crisis: el alejamiento de las bases provocado, no ya por la divergencia inherente a la relación bases-organización sino por la insatisfacción de aquéllas al no percibir incentivos alternativos que compensen la renuncia a la utilización del poder individual de mercado, lo cual se conecta a las deficiencias democráticas de la organización sindical; la del interés colectivo; la incapacidad del sindicato de débil estructura para reaccionar con rapidez frente a las necesidades sociales y económicas. Por último el autor se detiene en el análisis de las tendencias de las relaciones sindicales de los 90, siendo particularmente interesante su apuesta por un sindicato confederal de fuerte estructura que combine una acción sindical sectorial y empresarial (que aportaría las ventajas del acercamiento a las bases y la necesaria flexibilidad para adecuarse a las necesidades marcadas)

con una negociación centralizada (exigida por el intercambio político y para la estructuración de la negociación descentralizada).

El *segundo capítulo* se divide en dos grandes partes. En la primera de ellas el autor estudia la representatividad desde el punto de vista sociológico, como base legitimadora que es de la representación y gobierno del trabajo. Se comienza aquí reconociendo la existencia de un interés colectivo del trabajo a partir de la sociedad pluralista postliberal, para continuar afirmando que dicho interés colectivo es fijado por el «grupo social» del trabajo surgido de la estructura económica capitalista en virtud de su particular situación subordinada compartida y de la existencia, como consecuencia de ello, de unos «intereses latentes» comunes. El colectivo organizado sólo verá satisfechos sus intereses a partir de su conformación como verdadero contrapoder lo cual explica la natural tendencia hegemónica del sindicato y sus funciones de representación y gobierno del mundo del trabajo. Es de destacar en esta parte —que se corresponde con el punto 1 en sus apartados a) y b)— la exposición y crítica de la tesis de Dahrendorf sobre el conflicto social e industrial en las notas 99 y 102.

En el apartado segundo el autor enlaza el concepto sociológico de la representatividad con la consideración técnicojurídica de la misma, nociones que considera distintas: la representatividad desde el punto de vista sociológico será la «representación organizada del interés del trabajo» (definición que resulta sorprendentemente simplificada tras la larga exposición que hace el autor de las exigencias derivadas de su posición de contrapoder), mientras, la representatividad como técnica jurídica se circunscribe a determinados sistemas sindicales en los que la misma está determinada heterónomamente (Norteamérica, Francia, Bélgica, Italia, España).

La segunda parte del capítulo inicia una «suave» introducción al «marco jurídico de la representatividad» que comienza con una primera aproximación en el punto 1º a los numerosos problemas que se plantean entorno a la representatividad en conexión con la libertad sindical. También, a modo de introducción, distingue brevemente entre el perfil colectivo y el individual, y dentro de éste la cara positiva y negativa de la libertad sindical. Más interesantes son los apartados b) y c) que combinan libertad sindical/representatividad al describir la evolución doctrinal y de Derecho positivo. En esta evolución, y como consecuencia de las teorías del interés colectivo, se produce un desplazamiento de la libertad sindical desde una perspectiva puramente individualista del derecho a la prevalencia del momento colectivo, en cuanto hábil para la fijación y promoción del interés laboral (prevalencia que por otra parte justifica las políticas de promoción selectiva que tienden a garantizar la «efectividad» del momento colectivo).

Tras todo lo dicho, NAVARRO NIETO puede alcanzar las, quizá, grandes aportaciones de este capítulo (en su punto segundo y al hilo del tratamiento de la representación político-institucional), tanto en la crítica que hace a las reticencias de Grandi respecto de la representatividad (fundamentalmente en cuanto enyesa lo que debería ser dinámica sindical), como en la consideración de que la representatividad constituye una garantía para la libertad sindical desde el

plano de la «continuidad» (entre la organización sindical y la tutela del interés colectivo) y no como «transacción» (entre los antes mencionados aspectos de la libertad sindical). Sin embargo, es cierto que la crisis de la representatividad se ha debido en gran medida a esas razones, las cuales son examinadas en el punto siguiente (el tercero) en el que NAVARRO desarrolla las «recetas», que en cierta medida ya había avanzado, de superación de la crisis, a saber: en primer lugar, la representatividad, como técnica de promoción selectiva del momento colectivo, es instrumento que persigue la «racionalización» de las relaciones industriales en un marco de pluralismo organizado y que garantiza la eficacia del interés colectivo (objetivo inherente a la organización sindical). En consecuencia, la representatividad misma puede suponer el «pluralismo sindical» al ser considerado, en lógica a la dinámica de las relaciones laborales y a las exigencias de garantía de la libertad sindical, como «punto de llegada y no de partida». En segundo lugar, la democracia sindical, entendida fundamentalmente como una democracia procedimental que abre nuevos cauces (principalmente a través de las vías de democracia directa) de participación de los trabajadores en cuanto representados, permitiría una mejor síntesis de interés y posibilidades de diferenciación para la obtención de incentivos compensadores, bajo el control que exige la función de contrapoder del sindicato.

Se estructura la *segunda parte* en tres capítulos en los que el profesor entra en el estudio de la representatividad en dos ordenamientos jurídicos extranjeros: el francés y el italiano (capítulos segundo y tercero respectivamente). La elección de estos países se debe sobre todo a la similitud del marco de las relaciones laborales y del sistema sindical con el Derecho español.

El *primer capítulo* está dedicado a la representatividad desde la perspectiva de la OIT y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, a modo de puente que enlaza con la primera parte ya que se destacan los factores comunes, reglas básicas de la «representatividad» y de la conformación de «sindicato mas representativo» (en función, sobre todo, de las exigencias que marca el respeto y garantías de la libertad sindical).

El *segundo capítulo* plantea los puntos claves de la representatividad en el ordenamiento jurídico francés. Está estructurado en tres grandes bloques que siguen un orden clásico de exposición del fenómeno sindical: planteamiento de carácter introductorio de los principios generales de la representatividad en el modelo francés; criterios de determinación de la representatividad; la representatividad y la acción sindical. El autor de esta forma muestra una visión panorámica de la «representatividad» en Francia, que se revela como un complejo e intrincado mapa de interconexiones caracterizado por diversas concepciones materiales de la representatividad (según ámbito, función o incluso materia de negociación; «sindicato representativos» con «representatividad suficiente» y «sindicatos más representativos»), y por distintas versiones del pluralismo sindical según ámbito, función e incluso materia («pluralismo atemperado» y «representatividad mayoritaria»).

El *capítulo tercero* se ocupa de la representatividad en el ordenamiento jurídico italiano. Sigue esencialmente la misma estructura que el capítulo pre-

cedente, introduciendo, como es lógico, las particularidades propias del sistema, como es el tratamiento de la constitucionalidad de la disciplina de la «mayor representatividad» (que constituye un modelo selectivo distinto del recogido en el art. 39 CI). Al igual que en el caso francés, en el ordenamiento italiano no existe un modelo unitario de representatividad sino una pluralidad de términos, criterios y conceptos de la misma, panorama que se agrava por la interpretación jurisprudencial flexible y escasamente selectiva de dicha legislación.

La *tercera parte* de la obra aborda la representatividad en el sistema español de relaciones laborales. Se divide esta última parte en tres capítulos, que constituyen una sólida construcción que va desde los cimientos constitucionales del primer capítulo, pasando por el armazón de la LOLS hasta llegar a los desarrollos que concluyen el edificio sindical en el ET.

El *primer capítulo* se dirige a la demostración, no sólo de la constitucionalidad de la representatividad como técnica selectiva de promoción estatal, sino incluso a probar que dicha promoción del sindicato-contrapoder viene exigida por la misma norma fundamental en cuanto consecución de una efectiva distribución del poder social y de igualdad sustancial. Tras una breve introducción histórica referida al «modelo sindical» preconstitucional de la transición, pasa esa conclusión por la interpretación conjunta de los arts. 7 y 28.1 CE, marco constitutivo de la libertad sindical, sobre las bases sentadas por los valores superiores que fundamentan el orden constitucional ex art. 1.1 CE, y desde una perspectiva integradora del art. 9.2 CE.

En el apartado B se recogen las «políticas del Derecho en materia de representatividad» en el ordenamiento jurídico en evolución: en primer lugar, la técnica de la representatividad es utilizada para la clarificación y ordenación de un modelo jurídico-sindical en el marco indefinido de relaciones laborales de la transición; en segundo lugar, persigue la racionalización de las relaciones laborales en un mundo de creciente complejidad (impidiendo el acceso a las funciones representativas del interés colectivo a sindicatos que no porten un verdadero consenso); y por último, como instrumento que responde a las necesidades coyunturales de control de la dinámica sindical en el plano de un intercambio político.

El estudio de las políticas del derecho en materia de representatividad llevadas a cabo en España concluye con una elaborada crítica del autor a la doctrina tradicional que ha dibujado para los años 80 una representatividad instrumentalizada a un modelo neocorporativo de relaciones laborales (razonado principalmente por la función de control de la dinámica sindical que cumplió la representatividad a comienzos de los 80). Dicha crítica se fundamenta en dos grandes causas, a saber: por un lado, el autor, como ya se ha señalado, reconoce varias orientaciones de política de Derecho en torno a la representatividad y el intercambio político es sólo una de ellas. Por otro lado, resulta difícilmente verificable un modelo neocorporativo de relaciones laborales en la España de la transición (con un marco de relaciones laborales conflictivo y desprovisto de organizaciones de intereses institucionalizados que permitan un intercambio político), y en la de los 80 con un inestable sistema de

organización de intereses, caracterizado por la debilidad y la fuerte politización, en un ámbito socioeconómico desequilibrado, que al impedir la necesaria institucionalización ha dado lugar a la concertación puntual y de carácter informal sobre determinados temas.

El capítulo concluye con la exposición de los criterios utilizados por el T.C. para la justificación de la noción y el fundamento jurídico de la representatividad en cuanto instrumento promocional.

El capítulo II estudia la representatividad en el marco jurídico, sólido y estable, que instaura la LOLS; marco de pretensiones totalizadoras que ha devenido en una «regulación de mínimos» matizada por una férrea juridificación y amplios desarrollos jurisprudenciales y donde la autonomía colectiva ha tenido un papel reducido.

El autor aborda en el punto A los criterios cualitativos instrumentados a la fijación de la representatividad en la LOLS (arts. 6 y 7.1) y en el B y C la presentación general de las funciones y competencias reconocidas a los sindicatos representativos así como los derechos instrumentados al desempeño de dicha función (1).

En la identificación de los sujetos sindicales representativos el autor critica la exigencia de que los sindicatos más representativos de las CCAA cuenten con un mínimo de 1500 representantes en la Comunidad principalmente por dos motivos: en primer lugar, porque si lo que se persigue con ello es garantizar una igualdad básica entre los distintos sindicatos más representativos de CCAA para el ejercicio de funciones de ámbito superior al de la Comunidad, realmente estaría justificado sólo en los casos específicos en que efectivamente se realizaran esas funciones de eficacia superior al territorio de la Comunidad. En segundo lugar, porque en esos casos tampoco está justificado ya que antes de la reforma del ET no se recogía este requisito sin que por ello sufriera gran distorsión esa participación. Por otra parte, en la participación institucional en organismos públicos de la CCAA puede más que garantizar afectar al principio de igualdad ya que podría resultar difícil o imposible dicha participación. Por su parte, para la negociación colectiva de ámbito nacional, el art. 87.4 ET no exigía el mínimo de representantes, aun pudiéndose argumentar el mismo razonamiento (presentando una posible contradicción con el art. 7.1f LOLS que fue rechazada por la S. TCT de 6 de Febrero de 1989). Tras la Reforma del ET

(1) Respecto de los problemas interpretativos surgidos en torno a la excedencia forzosa del art. 9.1.b) LOLS en conexión con la regulación estatutaria de los arts. 46.4 y 48.3, recientemente se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en el sentido ya marcado por las sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia. Queda por tanto reservada la excedencia forzosa ex art. 9.1.b) LOLS a los cargos sindicales de nivel provincial o superior de organizaciones sindicales más representativas. Los demás excluidos del privilegio cuentan con la suspensión del contrato de trabajo ex art. 46 del ET con un derecho de reingreso subordinado a la existencia de vacante. —S. T.C. (Sala 1ª). Sentencia 3 octubre 1994. P.: Sr. Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer. (Rª Q Amparo 237/93, Sentencia nº 263/94. BOE 8 noviembre).

de 1994 el legislador ha optado por recoger aquí los dos requisitos del art. 7.1 LOLS al que se remite.

El epígrafe que se corresponde con la letra D se ocupa de los criterios usados en nuestro modelo sindical para la selección de las organizaciones sindicales en cuanto a las funciones representativas de carácter institucional. Estos criterios son dos: uno de reconocimiento legal, la representatividad (deducida bien del criterio cuantitativo de la «audiencia», bien del cualitativo de la «irradiación») que califica como «única fórmula plenamente identificable», y otro de configuración jurisprudencial, la «implantación».

La representatividad cuantitativa, justificada como criterio selectivo en función del grado de consenso que alcanza criterio selectivo en función del grado de consenso que alcanza el sindicato viene fijada, desde 1980, en función de los resultados obtenidos en las elecciones a representantes unitarios de los trabajadores. Por tanto, la obtención de los niveles de representatividad se verán afectadas por la normativa del sistema electivo, reformado recientemente por la L 11/94, motivo que impulsa a NAVARRO NIETO al análisis de los problemas fundamentales que se plantean en torno a la fijación de la representatividad. Así en el apartado b) se ocupa de las disfunciones apreciables en el ET en cuanto al ámbito subjetivo o cuerpo electoral -principalmente en los arts. 69.1 y 72.2b) y 62.1 ET-; de la delimitación de la circunscripción electoral referido al volátil concepto de centro de trabajo y sin que exista un sistema de ponderación del voto en las escalas del ET; y del problema hermenéutico derivado de la previsión de los arts. 71.2 b) ET (hoy inalterado) y 13.1 RD. 1311/86 (actual art. 12.1 RD 1844/94 de 9 Septiembre) sobre colegios electorales.

La promoción de elecciones y el tiempo de computo, según el autor, han sido los grandes causantes de la «politización» de las elecciones a representantes unitarios, dando lugar por un lado, a profundas disfunciones en la finalidad primaria de las elecciones (la elección de representantes unitarios conforme a las necesidades del centro de trabajo concreto) al convertirse en auténticas «elecciones sindicales». Ambos asuntos han sido reconducidos por la reforma del 94, atendiendo la propuesta sindical del 92. Dicha reforma establece un régimen distinto de promoción de elecciones, de manera que se impide que ésta se haga de forma generalizada salvo que se derive de un acuerdo previo mayoritario de los sindicatos más representativos o de los suficientemente representativos (art. 67.1.3. ET.) —NAVARRO NIETO se muestra partidario de un acuerdo mayoritario en el que participen ambos—, y la posibilidad de que no sea la 1ª convocatoria registrada la referencia temporal válida a los efectos de iniciación del proceso electoral (art. 67.2.3 ET), posibilidad que reconcilia, aunque limitadamente, dicho proceso con su función primaria (2). Esta cuestión se

(2) GETE CASTRILLO, P., «La reforma del derecho de representación colectiva», en AAVV (director Fernando Valdés Dal-Ré), *La reforma del mercado laboral*. Lex nova. Valladolid, 1994.

podría enlazar con la consideración que hace el autor respecto de la convocatoria universal de CCOO de 1990 a la que se refiere en términos de «uso fraudulento de la «irradiación» de la representatividad», en la medida en que CCOO no podía ejercer el derecho de preaviso en aquellos centros de trabajo o empresas en que no existiesen estructuras organizativas a las que irradiar el mencionado derecho. Ahora en virtud de la regla del art. 67.2.3 ET, se matiza la posibilidad de ese «uso fraudulento» de la «irradiación», e incluso se dificulta la convocatoria por una organización sin suficiente implantación en la unidad electoral.

En cuanto al periodo de cómputo de la representatividad, el criticado sistema cerrado pasa a ser un sistema abierto, sin límite de tiempo y sin proclamación global de resultados tras la disposición final 1ª L 11/94 que modifica la disposición adicional 1ª de la LOLS. El autor, por el contrario, mantiene la necesidad de un sistema abierto en cuanto al tiempo de cómputo de la representatividad, pero, a diferencia del legislador del 94, con valoraciones periódicas por espacios relativamente breves durante los que se mantendrían estáticos los resultados sobre la mayor y suficiente representatividad, si bien en esta última el periodo de «estabilidad» de los niveles representativos lo referencia a la duración de la vigencia del CC aplicable a la empresa, probablemente por ser la negociación colectiva función representativa principal que requerirá de la revaluación para garantizar su autenticidad.

Otras recomendaciones recoge el autor en el apartado g) referidos a la conveniencia de diversificar los índices de verificación de la representatividad, consistentes tanto en «correcciones vía legislativa en al estimación de la audiencia sindical» (que son los que acabamos de exponer en relación al tiempo de cómputo y preavisos), como la «introducción de criterios alternativos de valoración de la representatividad vía autonomía colectiva» (afiliación sindical –en armonía con la legislación comparada–, cotizaciones, la legitimación negocial).

Se ocupa también el autor de la asignación de resultados electorales (siglas, transfugismo e integración y fusión de sindicatos) y de la participación sindical en la Comisión Nacional de Elecciones Sindicales y las Comisiones Provinciales, suprimidas actualmente por la disposición derogatoria de la L 11/94, la publicación de funciones electorales y del control posterior de legalidad de las mismas, sin participación de los sindicatos.

Comienza el capítulo III con el análisis de la representatividad en el modelo estatutario de la negociación colectiva, modelo que, se ha visto profundamente afectado por la reforma de la L 11/94 y que será puesto de relieve al hilo de la exposición.

Parte el profesor de la constitucionalidad del modelo promocional-selectivo del sindicato en la negociación colectiva, en la medida en que en primer lugar la CE no impone una negociación colectiva exclusivamente sindical pero tampoco impide que el legislador actúe en este sentido. En segundo lugar, dicho modelo promocional-selectivo está justificado por la garantía de eficacia que implica el art. 37.1 CE y por la opción político-institucional ex arts. 7 y 28.1 CE.

La fijación de los sujetos legitimados en la negociación colectiva está marcada por dos puntos previos muy importantes: en primer lugar el desconocimiento de la representatividad de un sindicato en la actividad negociadora en estricto supone una lesión al principio de libertad sindical y, en segundo lugar, el conjunto de normas que identifica los sujetos legitimados para la negociación son normas de derecho necesario absoluto.

Continúa identificando las organizaciones legitimadas en la negociación colectiva de ámbito supraempresarial (apartado b), de ámbito empresarial o inferior (apartado c) y los convenios «franja» (apartado d). En cuanto a los CC de ámbito supraempresarial –aparte de las modificaciones técnicas introducidas en el art. 87.3–, la reforma del 94 introduce dos importantes modificaciones en el párrafo cuarto del antes mencionado artículo 87 ET: una es la mencionada referencia a los sindicatos más representativos de CCAA del art. 7.1 LOLS, que si bien supone un endurecimiento de los requisitos por una parte (se añade la exigencia de los 1500 representantes) por otra desaparece la exigencia de que la representatividad esté referida al ámbito funcional, lo cual en conjunto podría facilitar la presencia de las organizaciones autonómicas (también de las empresariales con la modificación introducida por la disposición adicional 6ª a la que se remite el artículo) en los CC de ámbito estatal (3).

Respecto de los convenios «franja» la reforma del 94 ilumina algunos aspectos en parr. 2º del art. 87 ET, como es el de su admisión expresa (la doctrina y la jurisprudencia ya venía admitiéndolos en función de una interpretación flexible de la norma) y, sobre todo, el establecimiento de las reglas sobre legitimación plena, cuya ausencia suponían antes de la reforma la posibilidad de negociación de CC por estas organizaciones pero de carácter excepcional y con efectos limitados a sus asociados. Ahora, se abre un nuevo frente de legitimación negociadora para las representaciones sindicales con implantación en el ámbito, permitiendo la firma de CC «franja» que extienden sus efectos a todo el colectivo afectado a través de un acto complementario específico de apoderamiento en asamblea por los votos favorables de la mayoría del colectivo (4).

Concluye NAVARRO NIETO el tratamiento de los sujetos legitimados con el sindicato más representativo por «irradiación» (apartado e) y la identificación del requisito de mayoría del art. 89.3 ET no como una exigencia añadida de legitimación, sino como un requisito de carácter procedimental que pretende garantizar que el Convenio aprobado sea «lo mas representativo posible». Es cierto que dicho requisito tras la reforma se ha rebajado, al igual que sucede con la constitución de la comisión negociadora, facilitando con ello la

(3) LANDA ZAPIRAIN, J.P., «La reforma de la estructura de la negociación colectiva en España». Comunicación a las XIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (no publicado).

(4) IGLESIAS CABERO, M., «La legitimación para negociar convenios colectivos de eficacia general después de la L. 11/94, de 19 de mayo», en *Estudios de Jurisprudencia*, nº 11, 1994, págs. 264-265.

conclusión de pactos (probablemente para evitar vacíos normativos sobre todo ahora se amplían los contenidos de los CC en correspondencia a un retroceso de contenidos legales tendencialmente desregulador (5), si bien, como objeta OJEDA AVILÉS (6) se replantea el problema de un CC «erga omnes» que podría devenir en la práctica en CC «hueco», al recibir un escaso respaldo representativo). El autor expone sus dudas sobre si esa mayoría, caso de que negocien sindicatos o secciones sindicales sobre votos personales o sobre representatividad de sindicatos negociadores (el autor opta por el 1º de los mencionados), así como si la representatividad –referencia de ambos– se medirá sobre toda la unidad negocial o sobre el conjunto de sujetos negociadores (opción esta última del autor).

En la letra B del capítulo III el autor refleja las relaciones existentes entre la representatividad y la acción sindical en la empresa en el marco legal (principalmente LOLS), jurisprudencial y convencional. Se construye una acción sindical principalmente sobre las estructuras de las organizaciones sindicales que supone la atribución de unos derechos y facultades de carácter gradual a los mencionados sindicatos atendiendo a su representatividad (desde los de carácter asociativo para las no representativas, a los de carácter colectivo para los más representativos, primando en todo caso los suficientemente representativos, que disponen del grueso de facultades y derechos que constituyen la acción sindical).

Para concluir el capítulo y la obra, el doctor se ocupa de la representatividad y la participación de los sindicatos en la Administración Pública así como de la participación procesal de los sindicatos representativos en los procesos judiciales de conflictos colectivos y de tutela de los derechos de libertad sindical. Previamente se aborda el difícil análisis de los aspectos asimilados y diversos de la representatividad en la Función Pública así como las dificultades hermenéuticas derivadas de una precaria regulación de la figura para este ámbito específico. Se inicia este último tema mencionado con los planteamientos generales sobre representación y Función Pública, avanzando más tarde sobre las cuestiones específicas de la negociación colectiva, sistema participativo institucional de la determinación de las condiciones de trabajo e instrumentos de acción sindical en la Función Pública. Destacan la especificidad, respecto del marco laboral de negociación colectiva, del modelo centralizado y formalista de estructura fijada «ex lege», la inexistencia de los niveles del art. 87

(5) FERNÁNDEZ LÓPEZ, Mª F., «El papel del convenio colectivo como fuente del Derecho tras la reforma de la legislación laboral». Ponencia a las XIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (no publicado).

(6) OJEDA AVILÉS, A., «Tramitación, aplicación e interpretación de los convenios colectivos (arts. 89 y 91 ET.)», en *Estudios de Jurisprudencia*, nº 11, 1994, pág. 278.

LET, así como la irradiación de la representatividad de los sindicatos «suficientemente representativos» para la negociación colectiva. En cuanto a los instrumentos de acción sindical destacaríamos los polémicos «permisos sindicales» derivados de Pactos suscritos por las distintas Administraciones Públicas que, en opinión de GÓMEZ CABALLERO, suponen un uso distorsionado de los permisos que se establecen en el art. 30.1.c) LRFP puesto que los mencionados permisos no tendrían cabida en el antedicho precepto, constituyendo igualmente una burla a la declaración de inconstitucionalidad del art. 20.2.1) LRFP (7).

No sé en qué medida esta breve sinopsis ha logrado reflejar los contenidos y la importancia de la obra. En cualquier caso, y como dije al comienzo de la reseña, son sus avales las mejores muestras de su gran valía.

(7) GÓMEZ CABALLERO, P., *Los derechos colectivos de los funcionarios*. CES. Madrid, 1994, págs. 251-252.