

Editorial



El pluralismo es un principio estructural de las sociedades abiertas. La multiplicidad de actores y de planteamientos y la libre interacción entre ellos constituye un elemento esencial de las sociedades civiles en las democracias avanzadas. Por ello, ha llegado a constitucionalizarse como principio y a proclamarse como un valor superior del Estado (art. 1.1 CE).

Desde una perspectiva material, la garantía del pluralismo para el pleno y efectivo ejercicio de la libertad sindical es comparable a la del pluralismo político para una sociedad democrática. El pluralismo es un presupuesto para el ejercicio de la libertad sindical y el reconocimiento de esta debe traducirse en un haz de garantías en su favor.

Es verdad que en ninguno de los grandes tratados internacionales de derechos humanos, ni en las constituciones que reconocen la libertad sindical, tampoco en la nuestra, hay menciones expresas al pluralismo sindical. Tampoco las hay en los Convenios de la OIT más directamente relacionados con la libertad sindical, es decir, el Convenio nº 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio nº 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Pero una lectura detenida de estos textos y sus distintas formulaciones permite sostener que el pluralismo es un principio inmanente a los derechos básicos que tales normas internacionales consagran. Solo desde el presupuesto del pluralismo es posible un cabal entendimiento del derecho de los trabajadores “a constituir las organizaciones que estimen conveniente” y el de “afiliarse a estas organizaciones” (art. 2 del Convenio nº 87) o el de las “organizaciones de trabajadores” de organizar sus actividades y programas de acción, o la prohibición de intervenciones públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio de estos derechos (arts. 3 y 7 del Convenio nº 87).

Así lo viene entendiendo el Comité de Libertad Sindical de la OIT que, en respuesta a las quejas que le han sido formuladas, ha elaborado toda una doctrina que identifica las exigencias que, en punto al pluralismo, derivan del amplio reconocimiento de la libertad sindical que llevan a cabo los convenios 87 y 98 de la Organización.

Se trata de una doctrina *"in progres"*, es decir, que se está elaborando y reformulando permanentemente en función de las quejas recibidas, y sus perfiles se presentan a veces difusos. No obstante, de la misma pueden extraerse algunas conclusiones. La primera es que los convenios de la OIT no se decantan ni a favor del pluralismo, ni de la unidad sindical, pero el primero debe ser en todo caso factible y la segunda debe ser consecuencia natural y voluntaria del propio ejercicio de la libertad sindical y no de la actuación de los poderes públicos. La segunda es que el reconocimiento del "sindicato más representativo" es perfectamente factible a la luz de los citados convenios, siempre y cuando los criterios de selección establecidos sean objetivos, preestablecidos, transparentes, precisos y ajenos a cualquier posibilidad de abuso o parcialidad. La tercera, en fin, es que las prerrogativas reconocidas a los sindicatos más representativos no pueden traducirse en una prohibición de la existencia de otros sindicatos, ni en un despojo a estos de los derechos y garantías fundamentales previstas en el Convenio nº87, ni pueden influir indebidamente sobre los trabajadores en la elección de las organizaciones a las que deseen afiliarse.

Como es sabido, el modelo sindical español ha sido sometido en varias ocasiones al control del Comité de Libertad Sindical de la OIT, para el que no ha merecido reproche. No obstante, se trata de un modelo en el que el favor legal hacia el "sindicato más representativo" resulta notorio y se proyecta sobre todo el sistema de relaciones laborales, hasta el punto que, creemos, cabe hablar con propiedad de "los otros sindicatos", cuyo régimen jurídico, a menudo debe deducirse por exclusión u omisión, lo que, como resulta inevitable, redundando cuando menos en importantes dosis de inseguridad jurídica. En qué medida ello pueda traducirse en un menoscabo de la libertad sindical de estos "otros sindicatos" es cuestión que aquí solo cabe plantear.

Es propósito de "Trabajo y Empresa" abrir debates inéditos y sugerir perspectivas de análisis hasta ahora impracticadas. Por ello, nos hemos dirigido a un conjunto de acreditados especialistas y les hemos propuesto reflexionar sobre estos "otros sindicatos" y las prerrogativas que en sus diversos ámbitos de actuación les corresponden a la luz de la regulación legal y de la jurisprudencia constitucional y ordinaria. Nuestra coordinación se ha limitado al reparto de temas, no ha habido, por tanto, confrontación de perspectivas ni de análisis, ni conclusiones compartidas. Pero el resultado, como intuíamos y puede constatar el lector, es singularmente rico y sugerente. Sólo nos resta agradecer a los autores que hayan aceptado el reto de nuestra invitación.

Francisco Pérez de los Cobos Orihuel

El Director