

Derechos sindicales en la enseñanza

Como se sabe, los trabajadores de la enseñanza se dividen en dos bloques desde el punto de vista jurídico-sindical. Por un lado, están los que se rigen por la "normativa laboral común" (trabajadores docentes y no docentes de la privada, muchos no docentes de la estatal y docentes de algunos colegios dependientes de organismos públicos -diputaciones etc.-) y por otro, los que están afectados por la llamada "legislación administrativa" (funcionarios, interinos, sustitutos, etc.).

Existen tan sólo, como normativa jurídica común, algunos derechos regulados por la Constitución y que afectan a todos los trabajadores sin distinción entre funcionarios o no (derecho de sindicación y derecho de huelga).

Vamos a comentar dichos derechos advirtiendo que tenemos una primera dificultad: la situación de transición que sobre este tema existe ya que está a punto de aparecer una nueva ley Laboral-Sindical, el "Estatuto de los Trabajadores", que va a derogar la actual normativa.

Santiago CARBALLO

EL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y LA CREACION DE SECCIONES SINDICALES

En primer lugar, hay que referirse a la protección jurídica que el Artículo 28.1 de la Constitución establece sobre el derecho de Asociación Sindical. En dicho artículo se establece que "todos tienen derecho a sindicarse libremente".

Con anterioridad a la Constitución, el texto (vigente aún) que regulaba este derecho era la Ley de 1 de Abril de 1977 sobre Asociaciones Sindicales. Así pues, en estos momentos, el derecho de asociación a los sindicatos está plenamente reconocido, siendo ilícita toda conducta empresarial que coarte el mismo.

El tema de las Secciones Sindicales hay que relacionarlo con el derecho comentado, de tal forma que podemos decir que aunque jurídicamente existe un vacío sobre el tema, la constitución de Secciones Sindicales es plenamente lícita y nadie, legalmente, puede ser sancionado ni por constituir las ni por formar parte de ellas.

En este sentido tenemos también el Artículo 32 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo cuando dice que en ningún caso tendrá la consideración de causa justa para el despido la pertenencia a una asociación sindical o la participación en las actividades legales de la misma (por ejemplo, asistir a reuniones, cobrar la cuota, distribuir información a los afiliados, etc.).

EL DERECHO DE HUELGA

La Constitución, de una forma clara y con una amplitud extremadamente extensa, reconoce en su Artículo 28 2 "el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses".

Lejos de ser programáticos y en virtud del Artículo 53.1 de la misma este derecho es de inmediata aplicación estando por encima de cualquier restricción que sobre la huelga puede haber en la legislación española actual (hay que tener en cuenta que la Constitución deroga - Disposición derogatoria 3 todas las normas que se opongan a lo establecido en ella),

Así pues, la Constitución tiene, en este aspecto, importantes consecuencias sindicales de orden práctico:

1.- Todas las limitaciones al derecho de huelga establecidas en el Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 4 de marzo de 1977 (trámites y comunicación centro por centro, ilicitud de huelgas contra laudo, ilicitud de huelgas rotatorias, de celo, de solidaridad, políticas, etc.) al oponerse a la Constitución, han quedado derogadas con la misma.

2.- Al reconocer el derecho a la huelga de todos los trabajadores, la Constitución reconoce también este derecho a los funcionarios, que hasta entonces no tenían derecho a ella. De este modo, todas las huelgas que los compañeros de la enseñanza estatal han hecho en los meses anteriores, son perfectamente legales en virtud del articulado constitucional.

Esta interpretación está además avalada por el Artículo 6 de la Carta Social Europea y el Convenio número 152 de la OIT (1978) que reconocen a los funcionarios el derecho de huelga y que son, según establece la propia Constitución (Art. 102), fuente de interpretación de lo dispuesto en la misma relativo a los derechos fundamentales y a las libertades que la citada Constitución reconoce.

El límite del ejercicio al derecho de huelga lo fija la Constitución en el "mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad" identificados habitualmente con los servicios que atienden necesidades normalmente relacionadas con la salud y seguridad de personas. Este límite hay que entenderlo no como supresión del derecho sino simplemente como límite que exige cubrir mínimamente el servicio. No cabe, pues, pensar que la enseñanza está afectada por estas limitaciones constitucionales.

DERECHO DE ELECCION DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS

Este derecho está regulado por el Decreto 3149/1977 de 6 de diciembre. En él se estableció, con carácter provisional, el número de representantes, la forma y procedimiento de elección de representantes en las empresas.

El, todavía proyecto de Estatuto de los Trabajadores, recoge definitivamente este derecho regulándolo en parecidos términos a lo establecido en el citado Decreto de 1977.

Entre los funcionarios, y por tanto en la enseñanza estatal el único sistema de representación reconocido, al contrario que en la legislación común, es el de los representantes de los sindicatos, así lo hace la circular número 3/1977 de Presidencia del Gobierno (BOE 16 de junio de 1979) cuando dice que "se consideran como representantes sindicales en cada centro a las personas que, prestando en el mismo sus servicios, pertenezcan a cualquier organización profesional con personalidad jurídica hayan sido formalmente acreditados por sus órganos de gobierno".