

Espanha: a pluralidade sócio-econômica reconhecida: autenticidade representativa e eficiência na contratação coletiva

Cristiane Rozicki

1. Introdução

O estudo do ordenamento sindical espanhol tem sido motivado pelo somatório de vários fatores, que partem das informações de ordem histórico-sociológica - a Espanha conheceu a industrialização mais tarde do que muitos países Europa ocidental, um aspecto do desenvolvimento de sua economia que retardou um pouco a organização sindical da consciência obreira, desde as origens o sindicalismo se mantém pluralista, contudo, conheceu o autoritarismo do regime unicista misto durante o governo do General Franco e só com a restauração da Monarquia, no final de 1975, obtendo reconhecimento legal, deixou a clandestinidade - e vão até o alcance da compreensão de que o ambiente de pluralidade sindical não constitui impedimento nem obstáculo ao fortalecimento do sindicalismo, pois, como ocorre na Espanha, proporciona ao mesmo força e eficiência com a adoção prática das orientações do Direito Internacional do Trabalho, quer dizer, com a ratificação, especialmente, da Convenção nº 87 da OIT, o primeiro tratado-lei mais completo que conseguiu oferecer ao mundo a plenitude da concepção de liberdade sindical a partir da valorização das autonomias individual e coletiva, conferindo, deste modo, total independência aos verdadeiros interessados para decidir sua preferência por um sistema uno ou plúrimo de organização sindical, uma escolha que deve ser de exclusiva competência dos trabalhadores ou dos empregadores, objetando o monopólio organizativo da representação imperativamente fixado pelo Estado, e o respeito ao 5º parágrafo do art. 3º da Constituição desta entidade normativa internacional que consagra a noção de organizações sindicais profissionais mais representativas objetivando a manutenção da unidade de ação sindical, notadamente nos momentos de negociação coletiva, solução de conflitos de caráter laboral e participação institucional, as deliberações que se dão junto com os órgãos das Administrações públicas e as representações da classe empresarial.¹

¹ Este modelo de organização sindical, que faz a junção de dois sistemas diferentes, de dois princípios aparentemente antagônicos, a unidade e a pluralidade, é denominado articulação, uma idéia cuja prática só é possível com a admissão do conteúdo da liberdade sindical real consoante o Direito Internacional do Trabalho. ROZICKI, Cristiane. *Unidade e pluralidade sindicais: um par de princípios antinômicos conciliáveis*. Revista Seqüência, nº 30, UFSC, jun 1995, p. 93-99. ROZICKI, C. *Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro*. Dissertação apresentada ao CPGD/UFSC, abril de 1997. p. 164-170.

Assim, a unidade sindical passa a existir em função da autenticidade representativa, que não pode ser obtida pela imposição da lei ou outro meio coativo: fruto da espontaneidade associativa, da qual é resultado a autenticidade representativa, um aspecto da organização sindical essencialmente importante para o incentivo e o estímulo da negociação coletiva direta, voluntária, autônoma e espontânea entre trabalhadores e empresários, uma conquista dos sindicatos espanhóis formalizada na Constituição da Espanha de 1978.²

2. O conteúdo da liberdade sindical no país espanhol

Para compreender o conteúdo e perceber a concepção da liberdade sindical na Espanha é preciso que se observe preliminarmente que a Constituição de 1978 propugnou, em seu preâmbulo, o estabelecimento de uma nação democrática, demonstrando que o fundamento básico de uma sociedade possuidora de avançados princípios democráticos é o reconhecimento do pluralismo político e sócio-econômico, determinados nos artigos 6º e 7º da referida Lei Maior.

Além disso, toda a interpretação que se pretenda realizar sobre os direitos e liberdades fundamentais consagrados na Constituição da Espanha, de acordo com a ordem de seu 10º artigo, deve ser desenvolvida em conformidade com a Declaração Universal de Direitos Humanos e os tratados internacionais sobre as mesmas matérias ratificados pelo país espanhol (vale dizer, sobre a liberdade sindical, um direito humano fundamental, que a Espanha já ratificou as Convenções nºs 87, 98, 135, 151 e 154 da OIT)³.

O 7º artigo, a respeito dos sindicatos de trabalhadores e das associações patronais (o termo sindicato designa

²Embora, na Espanha, os sindicatos de funcionários públicos sejam abraçados pela mesma legislação que regulou os critérios que devem ser utilizados para identificar os sindicatos dos trabalhadores por conta alheia de maior representatividade, que foram traçados na Lei Orgânica de Liberdade Sindical (LOLS), o presente artigo dedica maior atenção à representação dos últimos.

³A Convenção nº 87 trata dos meios de proporcionar um sindicalismo autêntico e espontâneo, assegurando a autonomia das entidades classistas das ingerências e intromissões do Estado; a nº 98 cuida da garantia ao exercício dos direitos sindicais pelos trabalhadores no ambiente de trabalho, a empresa, libertando-os dos comportamentos injustos e anti-sindicais do empresário; a nº 135 fornece a segurança necessária à presença dos representantes, sindicais ou não, dos trabalhadores na empresa e ao pleno exercício de suas atividades representativas; a nº 151 desenvolve as intenções da OIT expressas na nº 87, a respeito da ampla titularidade dos direitos sindicais a todos os trabalhadores, sem distinções e sem discriminações, especificamente aos servidores públicos, apresentando sugestões de procedimentos apropriados à negociação coletiva e solução de conflitos diretamente com as Administrações públicas; e, a nº 154 é o tratado-lei que incentiva a negociação coletiva direta e voluntária entre trabalhadores e empresários em todos os âmbitos de atividade laboral, inclusive no interior da empresa. ROZICKI, C. *Do conteúdo da liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho ao estudo do exemplo espanhol e análise do caso brasileiro*. Dissertação apresentada ao CPGD/UFSC, abril de 1997. p. 64-86.

obrigatoriamente, na Espanha, uma associação laboral), definiu a missão que é conferida aos sindicatos e às associações patronais de exercerem ações contributivas à defesa e promoção dos interesses econômicos e sociais que lhes são próprios, determinou claramente a adoção da liberdade sindical que admite a criação de entidades de acordo com os interesses da classe trabalhista ou empresarial, permitindo a pluralidade de organizações, assegurando, desse modo, a autonomia privada coletiva das entidades, além de estabelecer o livre exercício de atividades, e a previsão da existência, nas organizações sindicais e patronais, de uma estrutura interna e funcionamento democráticos, tornando a eficácia e a permanência deste ambiente obrigatório.

No entanto, há de se dizer que a liberdade sindical expressa no 7º artigo, que se limitou basicamente a tratar do reconhecimento da liberdade de criação de sindicatos, da liberdade de exercício de atividades e do papel que as entidades de trabalhadores e de empregadores desempenham para a contribuição do desenvolvimento sócio-econômico do Estado espanhol, é complementada, na Constituição, principalmente pelos artigos 28.1 e 37 (que se encontram no Título I, “*Dos direitos e deveres fundamentais*”).

O artigo 28.1 esclarece que a liberdade sindical compreende o direito de fundar sindicatos livremente (renovando a ordem que se encontra no 7º artigo), de livre filiação e não-filiação, indicando as exceções que poderão usufruir destes direitos por meio de legislação específica, exceções que se encontram entre os funcionários públicos, e a liberdade de constituir unidades de representação mais amplas (federações e confederações) e organizações internacionais.

O 37º artigo, por sua vez, garante o direito à negociação coletiva entre os representantes dos trabalhadores e dos empresários e a força vinculante dos convênios pactuados, bem como o direito que ambas as partes do processo laboral têm de adotar medidas de conflito coletivo, dando maior ênfase à ação sindical.

Contudo, é imperioso que se demonstre, de acordo com as interpretações legislativas correntes no país espanhol, quais são os sujeitos titulares do exercício dos direitos que compreendem a liberdade sindical.

Diretamente “(...) *derivada dos grandes convênios internacionais de direitos humanos ratificados por Espanha (...)*”, a eficácia da liberdade sindical supõe uma dicotomia de interesses e, obviamente, de pessoas. Por isso, o artigo 28.1, que começa com a declaração de que todos têm direito à sindicalização livre, só adquire pleno significado se entendido em conexão com o 7º artigo da Magna Carta espanhola, que faz referência aos sindicatos de trabalhadores e às associações empresariais, os dois sujeitos partícipes das relações laborais⁴.

Mas, identificadas as pessoas às quais foi confiada a missão contributiva ao desenvolvimento econômico e social da Espanha (sindicatos de trabalhadores e associações empresariais), deve-se

⁴ ALONSO OLEA, Manuel. *Las fuentes del derecho: en especial del derecho del trabajo segun la Constitucion*, p. 23.

esclarecer que sindicatos, segundo o 7º artigo da Constituição (CE) e a Lei Orgânica de Liberdade Sindical (LO 11/1985), só podem constituir os trabalhadores e que esta referida Lei de Liberdade Sindical (LOLS) avisa que devem ser considerados trabalhadores para os seus efeitos tanto os sujeitos de uma relação laboral (aqueles que executam atividades por conta alheia) como os indivíduos que participam de uma relação de caráter administrativo ou estatutário a serviço das Administrações públicas, significando isso que a LOLS é válida para os trabalhadores por conta alheia e para os trabalhadores dos órgãos Administrações (os funcionários públicos).

As associações empresariais, por sua vez, não se pode deixar de dizer, ficam reguladas pelas normas da Lei 19 de 1977, de associações, particularmente associações empresariais, pois a liberdade de sindicalização é reconhecida aos empresários para os efeitos do artigo 28.1 da Constituição e dos convênios internacionais subscritos por Espanha.

3. Os artigos constitucionais e sua relação com o mecanismo de identificação dos sujeitos titulares da legítima capacidade negocial

O artigo 7º, dispositivo ao qual a Constituição da Espanha conferiu lugar de privilegiada importância, como já foi percebido, o Título Preliminar, definiu a plena liberdade de fundação de sindicatos e associações empresariais, declaração reiterada no artigo 28.1, no Título reservado aos direitos fundamentais e liberdades públicas. A Constituição, em ditos artigos, limitou-se, portanto, a declarar que a criação daquelas entidades é livre, sem fixar nenhum condicionamento, concessão ou autorização.

Acerca do art. 28, impende observar que, além da determinação da liberdade de fundar associações, exprimindo o direito de livre sindicalização, determina a liberdade sindical positiva ao trabalhador, isto é, confere ao mesmo a virtude de poder filiar-se ao sindicato de sua eleição, sem limitações, oferecendo uma capacidade ao trabalhador que deve ser exercida com a única condição de o filiado respeitar os estatutos da entidade de sua escolha, trata-se, na verdade, de uma aptidão que, de acordo com os ensinamentos de Alonso Olea⁵, constitui inquestionável referência à existência de um pluralismo sindical, reflexo da divisão política e ideológica dentro da própria classe trabalhadora e do surgimento de novos e diferentes interesses na dinâmica das

⁵ Sobre esta aptidão que a liberdade sindical confere ao trabalhador espanhol, escreve Alonso Olea que: *“Da liberdade fundacional deriva o feito, como a experiência tem demonstrado em nosso país e em todos em que existe liberdade sindical real, de um pluralismo sindical, isto é, de sindicatos em concorrência para a filiação ou associação de trabalhadores de um mesmo âmbito territorial e industrial ou profissional -pluralidade que ademais pode estender-se às grandes federações e confederações sindicais, sindicatos de sindicatos, as internacionais incluídas - e ainda se pode chegar a pensar que a liberdade do trabalhador de ‘filiar-se ao (sindicato) de sua eleição’ instaura um pluralismo de direito, no sentido de que sem este aquela é impossível”*. ALONSO OLEA, M. Op. cit., p. 23.

atividades laborais que estimulam a formação de múltiplas organizações.

E, a respeito da liberdade de ação sindical, como já foi abordado, o artigo 7º da Constituição reconhece aos sindicatos de trabalhadores e associações de empresários o exercício de suas atividades livremente, voltadas para o desenvolvimento sócio-econômico da Espanha, respeitados os limites da lei e da Constituição. Todavia, cabe acrescentar, sublinhando o referido artigo, que dentro dessa liberdade de ação sindical declarada naquele dispositivo estão incluídos os destaques do art. 37: a negociação coletiva e as medidas de conflito.

No entanto, impende salientar, neste momento, quanto ao exercício das atividades sindicais *ad extra*, particularmente a negociação coletiva, que desemboca em um convênio coletivo, que o sindicato tem direito constitucionalmente garantido de realizar (art. 37.1), figurando como parte da estrutura institucional do país espanhol (conforme o 7º artigo), obtendo o caráter normativo deste feito, que tal negociação exige a presença de outra parte, isto é, do empresário ou da associação empresarial, que também aparece como estrutura institucional básica junto com os sindicatos no 7º artigo da Constituição. Deve-se notar, também, que a capacidade convencional coletiva que a Constituição reconhece aos trabalhadores não é especificamente admitida ao sindicato de sua filiação, senão que está genericamente garantida aos seus representantes, apenas, eleitos democraticamente, uma conclusão obtida com a leitura do artigo 37.1.

Com isso, sindicatos livres, autônomos e democráticos em seu funcionamento interno, junto com as associações empresariais, foram elevados pela Constituição à categoria de fonte de direito em sentido real: são estas instituições detentoras de um poder social que lhes confere uma faculdade normativa criadora, com autoridade para produzir normas jurídicas através do exercício da liberdade de ação sindical.

Entretanto, convém observar que, necessariamente, num ambiente plural, o exercício, por parte dos sindicatos e das associações, da negociação coletiva e das medidas de conflito só pode ser realizado a partir da designação dos sujeitos intervenientes nos processos de contratação, sendo que, para que a nomeação dos legítimos titulares da capacidade negocial ocorra, é indispensável a verificação da medida de representatividade de cada sindicato, ou seja, do grau de representatividade que cada entidade conseguiu obter nas eleições para representantes de pessoal.

Contudo, esse aspecto, segundo a doutrina do Tribunal Constitucional, é demonstrativo de que a proteção da liberdade sindical não constitui realidade se o exercício da negociação coletiva não for suscetível de amparo, acrescentando que, no ambiente do sindicalismo plural da Espanha “(...) *a integração dos sindicatos na negociação coletiva se efetua em conexão com as eleições sindicais, que servem para eleger representantes na Empresa e para designar os sujeitos intervenientes no processo negociador; e que (...)*” depois de reparado o grau de representatividade de cada entidade, fica notória a sua relação com o direito de participar na

negociação: “*a medida da representatividade condiciona a participação na comissão negociadora do convênio e a capacidade de atuação do sindicato, pelo que incide na liberdade sindical*”⁶.

Constata-se, a partir do enunciado supra exposto da Corte constitucional espanhola, a imperativa inevitabilidade de dar seqüência a este estudo, que tem por finalidade a obtenção de uma compreensão mais completa a respeito do conteúdo da liberdade sindical na Espanha, com a apresentação das possíveis representações que podem se formar e das modalidades de legitimidade que podem ocorrer com o fito de manter a unidade de ação das organizações com a formação das comissões de negociação. Os critérios relativos à obtenção dos maiores índices de representatividade e aquisição da conseqüente legítima capacidade representativa, previstos no Estatuto dos Trabalhadores, foram desenvolvidos na LOLS.

A representatividade sindical, que é resultado de um ambiente organizacional plúrimo, constitui o meio de garantir a seleção dos sindicatos de trabalhadores por conta alheia e de associações patronais mais significativas ou majoritárias que obterão legitimidade representativa para participar nas negociações coletivas, nas colaborações institucionais e na exteriorização e formalização dos conflitos coletivos.

Contudo, antes de abordar o mecanismo desenvolvido e utilizado na Espanha, é preciso que se tenha ciência das várias classes de sindicatos possíveis no país espanhol, já que não há limites legais para a formação de entidades, que podem ser criadas indefinidamente, tendo por base unicamente seus critérios estruturais, ou seja, a determinação expressa nas normas estatutárias das organizações sobre o seu domicílio e o âmbito territorial e funcional de atuação, que são erguidos de acordo com a vontade dos membros das mesmas.

Essa multiplicidade de associações, que visa atender as necessidades e conveniências dos diferentes grupos que emergem da experiência prática e contínua das atividades laborais, assegurando a autenticidade representativa e facilitando a negociação direta e voluntária, assume grande variedade de possibilidades, permitindo uma melhor adequação às condições da realidade e dando origem, oportunamente, à diversidade de unidades de contratação permitidas amplamente no ambiente de liberdade sindical espanhol.

Dito isso, é possível identificar: sindicatos classistas industriais ou verticais (de categoria), profissionais ou de ofício ou horizontais e gerais, que associam indistintamente todos os tipos de trabalhadores; territorialmente, que podem se adaptar ou não às circunscrições das divisões políticas do país, de empresa, locais, de cidade, provinciais, interprovinciais, de Comunidade Autônoma, nacionais e internacionais; e, estruturas associativas mais amplas e complexas como as federações, confederações, uniões e as internacionais.

Outrossim, convém informar que os âmbitos empresarial e infraempresarial mantém representações extra-

⁶Sentença 187/1987, de 25 de novembro. ESPAÑA. *Estatuto de los trabajadores: texto articulado y normas de desarrollo*, p. 711.

sindicais que detêm plena capacidade convencional.

4. Representação e legítima capacidade comercial nos âmbitos empresariais

Conhecendo essas particularidades apresentadas até agora, que favorecem a compreensão do ambiente plúrimo espanhol, considerando que o trabalhador por conta alheia é definido juridicamente como sujeito de um contrato de trabalho e que todos os trabalhadores, de acordo com o art. 37 da Constituição da Espanha, através de seus representantes democraticamente eleitos, têm capacidade convencional coletiva, cabe anunciar que o Estatuto dos Trabalhadores criou um sistema onde os órgãos aos quais foi encomendada a representação dos trabalhadores nas empresas e nos âmbitos de trabalho inferiores às mesmas são os Comitês de empresa e os Delegados de pessoal.

É preciso saber que a empresa deve ser entendida como o conjunto de trabalhadores organizados e dirigidos por um empresário, por conta de quem aqueles prestam serviços coordenadamente. Compondo a empresa uma unidade que, por parte dos trabalhadores, é representada pelo Comitê de empresa, verifica-se que a mesma pode apresentar outras várias unidades produtivas de âmbito inferior, conhecidas por unidades infraempresariais.

A respeito dessas unidades produtivas inferiores ao âmbito empresarial, há de se dizer que a representação de seus trabalhadores é competência dos Delegados de pessoal.

Os Delegados fazem a representação dos trabalhadores na empresa ou âmbito inferior que tenha menos de 50 e mais de 10 trabalhadores. Igualmente, é permitida a presença de um Delegado de pessoal nas empresas ou centros que contem entre 6 e 10 trabalhadores, se a maioria destes o desejar.

O outro órgão de representação coletiva nas empresas, o Comitê de empresa, é um órgão representativo e colegiado do conjunto dos trabalhadores na empresa ou centro de trabalho⁷ para a defesa de seus interesses, devendo ser constituído em cada centro de trabalho que tiver 50 ou mais trabalhadores. A composição dos Comitês de empresa é realizada de modo que o número de membros dos mesmos respeite a seguinte escala: de 50 a 100 trabalhadores, 5 membros; de 101 a 250 trabalhadores, 9; de 251 a 500 trabalhadores, 13; de 501 a 750 trabalhadores, 17; de 751 a 1000 trabalhadores, 21; de mil trabalhadores em diante, o acréscimo de mais dois membros por cada mil ou fração, com o máximo de setenta e cinco, todos eleitos mediante sufrágio livre, pessoal, secreto e direto.

Esses dois órgãos de representação coletiva no interior da empresa, o Comitê e os Delegados de pessoal, possuem a mesma natureza e detêm a

⁷O centro de trabalho, que uma empresa pode ter vários, é definido pelo Estatuto dos Trabalhadores como toda a unidade produtiva com organização específica, que não é absolutamente autônoma à empresa, mas que se integra no contexto superior da mesma e tem seu suporte físico na fábrica, oficina ou armazém, onde os trabalhadores executam atividades coordenadas, inspiradas no propósito ou nos propósitos da empresa.

mesma competência: tratam-se de representações extrasindicais, quer dizer, independentem, para a sua existência e funcionamento, dos sindicatos, e destinam-se a representar unitariamente os interesses de todo o pessoal de uma empresa ou de uma unidade produtiva que lhe é inferior e subordinada, promovendo a participação dos trabalhadores no local do exercício de suas atividades. Dentre as suas atribuições, Delegados e Comitês têm, consoante o Estatuto dos Trabalhadores (ET), plena competência para negociar diretamente com o empresário, quer dizer, ambas unidades representativas têm a legítima capacidade negocial para firmar convênios.

A LOLS e o ET também resolvem que, no âmbito da empresa ou inferior, os trabalhadores filiados a algum sindicato podem constituir seções sindicais (e, como consequência expressamente lembrada na LOLS, em síntese, realizar atividades representativas e sindicais no ambiente de trabalho). Sobre esta possibilidade, isto é, a respeito da existência de diferentes representações sindicais no interior da empresa, de natureza totalmente distinta da dos Comitês e Delegados de pessoal, o Estatuto dos Trabalhadores, prevendo-as, atribuiu-lhes a capacidade convencional coletiva (uma capacidade que, no entanto, não redundará numa legitimação automática, pois, à representação sindical ou representações sindicais que pretendam negociar em nome dos trabalhadores da empresa, nos convênios que afetem a totalidade dos trabalhadores da mesma, é exigido que tais, em seu conjunto, somem a maioria dos membros do comitê, ou comitês se a empresa tiver vários).

Necessário é ainda esclarecer que, no tocante à promoção das eleições para Delegados de pessoal e membros dos Comitês de empresa, a que se fez menção, são as pessoas que têm legitimidade para realizar tal ato: os trabalhadores do centro de trabalho ou da empresa por acordo majoritário ou as organizações sindicais mais representativas, isto é, as que contem com um mínimo de 10% de representantes na empresa.

Esta referência que a lei (Estatuto e LOLS) faz aos representantes sindicais na empresa, que podem intervir decisivamente no procedimento eleitoral para Delegados e membros do Comitê, não transforma estes órgãos de representação unitária dos trabalhadores em órgãos sindicais pertencentes à estrutura de uma associação sindical. O seu único efeito é a instauração do sistema de listas de candidatos a Delegados e membros do Comitê que apresenta as siglas dos sindicatos que aqueles representam.

Pois bem, em resumo, nos âmbitos empresarial e infraempresarial, detém plena capacidade negocial, representativa dos trabalhadores por conta alheia: os Delegados de pessoal; os Comitês de empresa; as seções sindicais, desde que, em seu conjunto, somem a maioria dos membros do Comitê; e, os sindicatos de empresa. E, representam legitimamente, nesses âmbitos, o empresário: o próprio empresário por si mesmo ou através de seus representantes.

5. A formação das comissões de negociação nos âmbitos empresarial e infra e os convênios resultantes destas unidades de contratação

Assim, cumpre esclarecer, primeiro, que, para a realização dos convênios de âmbito empresarial e infraempresarial, a comissão negociadora é constituída pelo empresário ou seus representantes, de uma parte, e de outra, pelos representantes legais dos trabalhadores, isto é, as representações unitárias de empresa, o Comitê de empresa ou os Delegados de pessoal (cada qual em seu âmbito de atuação), ou as representações sindicais que houver, que, ao lado das demais (as unitárias), também terão legitimidade para participar na negociação (a legitimação negocial da representação sindical na empresa, no entanto, só é verificada se cumprida a exigência de que esta some a maioria dos membros do Comitê ou dos Comitês, se os centros de trabalho forem muitos e cada um tiver o seu) ou, ainda, o sindicato de empresa. E, em todos os casos, para a efetivação da negociação a nível empresarial ou infraempresarial, será necessário que ambas as partes se reconheçam como interlocutores.

Todavia, é preciso reparar que a possível dualidade de representações dos trabalhadores, as representações unitárias (Delegados e Comitês) e as representações sindicais que houver, típica e própria do ordenamento espanhol, que confere a ambas legitimidade negocial, admitindo às duas idêntica posição e capacidade, é resolvida no ET quando suas disposições assinalam a necessidade de, em todos os casos, para participarem na comissão negociadora e figurarem como representantes dos trabalhadores, as partes (trabalhadores de um lado e empresário de outro) se reconhecerem mutuamente como interlocutores deixando em mãos do empregador a eleição, dentre as representações dos trabalhadores, de alguma para tomar parte na comissão⁸. Esta representação escolhida e, por isso, legitimada para tomar assento na comissão, exclui, desde o momento em que é posta em prática a negociação, as demais, pois a legitimação do citado preceito é, além de dual, alternativa e não cumulativa; deste modo, fica evidenciado que, segundo as determinações do ET, ambas representações não podem atuar conjuntamente para negociar um convênio coletivo.

Sabendo-se que a designação dos componentes da comissão negociadora corresponde a uma competência das próprias partes envolvidas na negociação, convém assinalar que esta designação é limitada apenas, além do número máximo de doze membros para cada parte, quando a opção do empresário for pelas representações trabalhistas unitárias extrasindicais, pelo “(...) *critério da proporcionalidade entre a composição sindical do Comitê de centro, de empresa ou intercentros, em seu caso, e a da comissão negociadora*

⁸ Isso é assim porque, de acordo com a prática e a lei espanhola, “(...) *o empresário será o primeiro interessado em negociar com a representação que conte com maior implantação na empresa*”. MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*, p. 167.

designada pelo acordo majoritário daquelas estruturas unitárias (...)”⁹. A proporcionalidade sindical da Comissão negociadora garante a presença na mesma dos sindicatos que têm representação eleita democraticamente para ocupar uma cadeira de membro naqueles comitês, órgãos de representação unitária.

Oferecidas essas informações acerca das pessoas que têm a legítima capacidade negocial nos âmbitos empresarial e inferior, faz-se necessário reparar que as unidades de contratação do âmbito empresarial e infraempresarial¹⁰ podem ser: a empresa; um âmbito inferior à empresa, quer dizer, um centro de trabalho, uma seção, um departamento ou uma divisão e, ainda, o formado por grupos profissionais específicos ou categoria de trabalhadores da empresa, sendo que, particularmente desta unidade de contratação, resultam os convênios chamados “convênios de franja”¹¹. Há ainda outra unidade de contratação infraempresarial, que deve ser mencionada, constituída unicamente por um grupo de trabalhadores pertencentes a um sindicato determinado, da qual resulta o convênio chamado extraestatutário ou impróprio¹²; e que, das mesmas, resultam convênios coletivos de eficácia estrita, isto é, convênios cuja aplicação é reduzida e limitada aos trabalhadores vinculados à unidade produtiva negociadora e ao empresário, quer dizer, àqueles que foram representados na comissão que se formou.

6. Representação e legítima capacidade negocial no âmbito supraempresarial

O teor das determinações legais vigentes no país espanhol realiza a manutenção da pluralidade de organizações sindicais e de associações empresariais com a reserva das principais e mais importantes atividades, em termos de ampla negociação coletiva e de participação institucional, às autênticas e especiais representações, isto é, às representações de trabalhadores e de empresários mais significativas, como já foi reparado.

⁹ ALONSO OLEA, Manuel., CASAS BAAMONDE, Maria. Emilia. *Derecho del trabajo*, p. 632.

¹⁰ Alonso Olea e Casas Baamonde escrevem que os convênios de empresa são numerosos hoje, no qual a Espanha “(...) contempla fenômeno similar ao apreciado nos países do Mercado Comum, nos quais a difusão deste tipo de unidade (...)” ocorre “especialmente no setor industrial”, transformando “(...) as empresas em ‘núcleos de relações convencionais (coletivas)’ e os centros de trabalho ‘em núcleos autônomos de atividade negocial (coletiva)’ “, um fenômeno reconhecido “(...) como ‘a inovação estrutural mais importante’ ocorrida na matéria, ainda que a unidade multiempresarial por ramos da produção ou indústrias continue dominante (...)”. ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Idem, p. 636.

¹¹ ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Idem, p. 628.

¹² O convênio extraestatutário ou impróprio recebe esta denominação porque não está previsto no ET; entretanto, constitui convênio resultante de uma unidade de contratação perfeitamente adequada aos termos da Constituição da Espanha e da LOLS, explicam os autores. ALONSO OLEA, M., CASAS BAAMONDE, M. E. Idem, ibidem. MONTOYA MELGAR, A. Op. cit., p. 165.

Para tanto, a liberdade sindical é mantida amplamente, permitindo à lei apenas dispor sobre a fixação dos critérios para a aferição dos sindicatos de trabalhadores e das associações empresariais mais representativas, especialmente para os fins de negociação coletiva em matéria laboral, que passarão a ser tratados.

De acordo com a LOLS, o sindicato mais representativo é aquele cuja superior relevância é medida através da utilização de determinados critérios, e à qual, feita a verificação, corresponde o exercício da capacidade de assumir umas especiais facultades das quais os sindicatos ordinários estão privados.

Os meios de obter os maiores graus de representatividade sindical foram traçados na LOLS, que dispõe sobre os critérios capazes de auferir a um sindicato (ou aos sindicatos) tal posição, que é adquirida em função da medida de audiência eleitoral do sindicato, isto é, do percentual de representantes de pessoal que o sindicato conseguiu obter nas eleições. Este percentual conquistado deve ser de 10% ou mais do total de Delegados de pessoal e de membros dos Comitês de empresa (para os sindicatos de trabalhadores por conta alheia) quando o âmbito de negociação for o estatal (ou, nacional). A maior representatividade que é obtida por um sindicato em função dos referidos percentuais, que medem a audiência eleitoral a nível estatal e de Comunidade Autônoma¹³, é denominada maior representatividade ORIGINÁRIA ou DIRETA.

Paralela à maior representatividade direta ou originária, há também a que resulta do puro e simples feito de um sindicato ter aderido a outro que alcançou a consideração de mais representativo em razão do cumprimento daqueles critérios expostos acerca do meio de obtê-la originariamente. A adesão de um sindicato a outro de maior representatividade originária, ou filiando-se, federando-se ou confederando-se, pode ocorrer tanto no nível nacional como no de Comunidade Autônoma, conferido à entidade a posição de mais representativo, porém, designando a maior representatividade DERIVADA POR IRRADIAÇÃO ou, simplesmente, DE ADESÃO. Adquirindo-a, o sindicato só poderá exercê-la em seu próprio âmbito de implantação territorial e funcional (o âmbito em que executa suas atividades e que está delimitado em seu estatuto).

Às organizações sindicais que não alcançaram a qualificação legal de mais representativas no âmbito estatal, mas que possuem, em um determinado e específico âmbito territorial e funcional de atuação, os 10% ou mais de representantes de pessoal das empresas e dos centros de trabalho são garantidas as mesmas prerrogativas que os mais representativos e singulares sindicatos têm assegurados a legitimidade para exercitar, todavia, agora, apenas em seu próprio âmbito de implantação, quer

¹³ O percentual exigido é de 15%, para os sindicatos de Comunidade Autônoma, dos Delegados de pessoal e dos membros dos Comitês de empresa sempre que este percentual mínimo (15%) se traduzir em, ao menos, 1.500 representantes, que não estejam federados ou confederados em organizações sindicais de âmbito de atuação estatal. A maior representatividade confere a legítima capacidade negocial para atuar em todos os âmbitos Comunitários e do Estado espanhol.

dizer, num certo, determinado e bem delimitado âmbito de atividade, para o qual detém maior representatividade. O grau de menor representatividade que os sindicatos em tal situação se encontram é chamado de SUFICIENTE, pois os torna QUASE MAIS REPRESENTATIVOS.

Ainda há de se falar dos sindicatos que, embora não recebam expressa referência na LOLS, não conseguiram alcançar em seu específico âmbito de atuação ou em um certo e determinado âmbito de negociação os aludidos 10% ou 15% de representantes de pessoal como nos casos anteriores de sindicatos quase mais representativos e mais representativos. Conquanto à entidade que se enquadre neste último caso, o de sindicato que não atingiu os mais altos índices de representatividade, não seja conferido o exercício de funções que os demais graus de representatividade permitem segundo a LOLS, ele goza, sem qualquer dúvida, de uma série de competências cujo desempenho é típico e próprio de todas as organizações sindicais, quer dizer, das mais representativas, das quase mais representativas e destes sindicatos que ostentam a representatividade ORDINÁRIA. Suas competências, a saber, correspondem à redação de estatutos e regulamentos; organização de sua administração interna; à decisão de aderir às federações, confederações e organizações internacionais ou delas retirar-se, à resolução de extinção, que neste ponto, são idênticas às das demais entidades; e, ao exercício da atividade sindical, que, embora os termos previstos no ET tenham privado os sindicatos de representatividade ordinária da capacidade para negociar convênios coletivos, o Tribunal Constitucional, contudo, já pronunciou que “(...) *‘a negociação de eficácia reduzida se reconhece a todo o sindicato’ (...), permitindo assim que os sindicatos ‘ordinários’ celebrem convênios de efeitos normativos só para seus filiados’*”¹⁴.

Também os empresários podem constituir livremente associações, em conformidade com a LAS, Lei 19/1977, para a defesa e promoção de seus interesses, e dispõem de capacidade para organizar (do mesmo modo que os sindicatos de trabalhadores) suas entidades representativas em uniões, federações e confederações, por exemplo, para pactuar convênios coletivos e participar nas colaborações institucionais, direitos garantidos pela Constituição, verificados anteriormente.

A regulação da capacidade representativa ou mais representativa das associações empresariais para a negociação coletiva das condições de trabalho (deve-se lembrar que, nos âmbitos empresarial ou infraempresarial, o empregador pode negociar diretamente com os trabalhadores) e manifestar a representação institucional ante os organismos das Administrações públicas, foi efetuada pelo Estatuto dos Trabalhadores.

Desse modo, gozam de capacidade representativa negocial e institucional, respectivamente: as associações empresariais que contem com um mínimo de 10% de empresários e de trabalhadores que serão afetados pelo âmbito de aplicação do convênio

¹⁴ MONTOYA MELGAR, A. Op. cit., p.141.

(âmbito que corresponde à própria unidade de contratação delimitada em seus âmbitos funcional e territorial); e, as associações empresariais que contem no mínimo com 10% dos empresários e dos trabalhadores no âmbito estatal, quando a negociação tiver este nível¹⁵ (este mesmo critério, é o que deverá ser verificado em qualquer âmbito de negociação escolhido) .

7. A formação das comissões e os convênios de âmbito supraempresarial

Diante da realidade espanhola, o ET admite e regula a participação de mais de um sindicato, federação ou confederação de trabalhadores e de associações empresariais, em uma determinada unidade de negociação, na comissão negociadora, favorecendo uma unificação através da ação conjugada das várias maiores representações nas discussões sobre matérias trabalhistas e decisões que serão executadas no âmbito de atuação de cada organização.

Assim, a legislação, optando por uma situação oposta ao monopólio sindical da negociação coletiva, prevê, neste âmbito multiempresarial, a existência de comissões negociadoras integradas pelos representantes dos trabalhadores e dos empregadores que obtiverem a legítima capacidade negocial para um certo, determinado e bem delimitado âmbito funcional e territorial de negociação.

Para as unidades de negociação superiores ao âmbito empresarial, quer dizer, nos convênios de âmbito multiempresarial (a unidade multiempresarial normalmente é formada por empresas de um mesmo ramo de atividade econômica, por exemplo, construção civil, indústria têxtil, artes gráficas, etc., que podem estar divididos em outros especializados setores, compondo, cada um dos quais, uma unidade de contratação que, além de sua delimitação funcional, ainda é delimitada territorialmente: área local, provincial, de grupo de províncias, Comunidade Autônoma ou nacional), o ET dispõe que obterão legitimidade para constituir a comissão negociadora, que será considerada válida quando os sindicatos, federações ou confederações de trabalhadores e as associações empresariais representem, no mínimo, a maioria absoluta dos membros dos Comitês de empresa e Delegados de pessoal do âmbito de negociação objetivado e a maioria dos empresários afetados pelo convênio que resultar da unidade de contratação, segundo a citada Lei, isto é, todas entidades que alcançarem os maiores graus de representatividade na unidade de contratação delimitada em seus âmbitos funcional e territorial.

Nas comissões negociadoras de âmbito superior, nas negociações multiempresariais, o número de representantes de cada parte não deve exceder de quinze (aqui, para estas negociações de âmbito superior ao de empresa, tam-

¹⁵ A maior representatividade das associações empresariais de Comunidade Autônoma é determinada para aquelas que contem com um mínimo de 15% de empresários e de trabalhadores da Comunidade que serão afetados pela aplicação de um convênio (cujo âmbito de aplicação pode ser o estatal), desde que não estejam integradas em federações ou confederações de âmbito estatal.

bém vigora a regra de que a designação dos componentes da comissão negociadora corresponde a uma competência das próprias partes).

Há de se assinalar, outrossim, que o ET, para as negociações de âmbito supraempresarial, não abraçou os sindicatos de representação ordinária e as associações empresariais que não contem com a legitimação plena, pois ambos foram mantidos afastados das comissões negociadoras daquele nível; mas, podem, tais entidades, não obstante a regulação do ET, negociar e celebrar convênios coletivos de eficácia limitada, estrita, reduzida apenas aos seus filiados¹⁶.

Daí que, é preciso explicar, é conferido a um sindicato ou grupo de sindicatos e uma associação empresarial ou grupo de associações, por ser ou por serem os detentores dos mais altos graus de representatividade, ou seja, por ostentarem a representação da maioria dos trabalhadores ou dos empresários de um dado setor produtivo, de uma mesma atividade profissional ou econômica ou circunscrição territorial, a legitimação ampliada para negociar, isto é, a legitimação para negociar não só em nome de seus membros, associados e sindicalizados, senão para negociar também em nome dos não-filiados, que terão seus contratos individuais de trabalho atingidos obrigatoriamente pela eficácia geral do convênio, a eficácia ampliada do convênio que da unidade supraempresarial resultar.

Portanto, conclui-se, da legitimação ampliada resulta uma unidade de contratação que desborda, que extravasa, a estrita unidade formada apenas por membros filiados às entidades convenientes, da qual emerge um convênio coletivo de âmbito de vigência estendido, ao qual a legislação espanhola atribui eficácia geral, ou seja, cujo efeito é a generalização da aplicação do convênio por todo o âmbito funcional e territorial da unidade, atingindo todos os contratos individuais encontrados na mesma.

As unidades de contratação dos âmbitos supraempresariais, de âmbito superior ao de empresa, por sua vez, são normalmente formadas por empresas de um mesmo ramo de atividade econômica (construção civil, indústria têxtil, açucareira, metalúrgica, artes gráficas, etc.), que pode ainda dividir-se em outros setores especializados (os distintos ramos da indústria têxtil ou da siderometalúrgica, por exemplo) e muito raramente são constituídas por especialidades laborais (profissionais), onde cada um dos setores da produção compõe uma unidade de contratação. Além desta delimitação funcional, a unidade é delimitada territorialmente; a delimitação territorial consiste uma demarcação que é determinada pela situação geográfica das empresas que participarão da negociação, podendo ser, desse modo, local, provincial, interprovincial, nacional ou comunitária (de Comunidade Autônoma).

Disso resulta, conseqüentemente, quer dizer, do âmbito funcional e territorial que delimita uma unidade de contratação, a determinação do âmbito funcional e geográfico de aplicação de um convênio.

¹⁶ Os convênios impróprios ou extraestatutários também ocorrem no âmbito supraempresarial de negociação.

8. Conclusão

Feito este estudo, foi possível perceber que o modelo de organização sindical da Espanha, valorizando a autenticidade representativa, favorece e estimula a negociação direta e voluntária em todos os níveis de atividade laboral, um regime que concilia a pluralidade de entidades sindicais à unidade de ação, como propõe a OIT, utilizando, para identificar os sujeitos que poderão participar nos processos de negociação, o critério da maior representatividade. No entanto, o critério da maior representatividade só foi mesmo compreendido quando visto que a verificação do grau de representatividade de uma entidade é reparada depois de escolhida a unidade de contratação bem determinada e delimitada em seus âmbitos funcionais e territoriais, porquanto é para esta unidade específica que será firmado um contrato coletivo de eficácia ampliada (a unidade de contratação, neste caso, é multiempresarial). Além disso, característica típica e própria do ordenamento espanhol é deixar a cargo dos representantes de pessoal na empresa (Delegados de pessoal e Comitês de empresa) a negociação direta com o empresário. Esta qualidade do ordenamento espanhol, sem esquecer que também são admitidas como pessoas legitimamente capazes para negociar, no âmbito empresarial ou inferior, os representantes sindicais de empresa e os sindicatos de empresa, dá à organização sindical espanhola avançado poder de adaptação e atualização das relações laborais entre os fatores sociais da produção desde os locais de trabalho, no nascedouro de problemas mais ou menos particularizados de pequenos grupos, passando por uma infinita variedade de unidades de negociação, até o âmbito de contratação mais geral, o estatal.

9. Bibliografia

- ALONSO OLEA, Manuel. *Las fuentes del derecho: en especial del derecho del trabajo segun la Constitucion*. Madrid: Civitas, 1982. 209 p.
- ALONSO OLEA, Manuel, CASAS BAAMONDE, Maria Emília. *Derecho del trabajo*. 10. ed. rev. Madrid: Universidad de Madrid - Facultad de Derecho, 1988. 845 p.
- ESPAÑA. *Legislacion social básica*. 9. ed. atual. por José E. Serrano Martinez, Julia López López, Marcial Sequeira de Fuentes y José Luis Tortuero Plaza. Biblioteca de Legislacion Civitas. Madrid: Civitas, 1990. 786 p.
- _____. *Estatuto de los trabajadores: texto articulado y normas de desarrollo*. 5. ed. al cuidado de Francisco Gonzalez de Lena, Inspector de Trabajo y Seguridade Social. Colecion Textos Legales/ serie Relaciones Laborales, n. 29. Madrid: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990. 983 p.
- _____. *Constitucion Española de 1978*. Madrid: Oficina de Información Diplomática, Ministerio de Assuntos Exteriores, 1979. 124
- GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Sindicalismo no direito comparado*. Revista LTr, 9ª R., Curitiba, V. 17, n. 1, p. 230-243, jan/ dez 92.

- MAGANO, Octávio Bueno. *Relações entre Estado e sindicato*. Revista LTr, São Paulo, V. 55, n. 02, p. 142-147, fev 91.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del trabajo*. 10. ed. Madrid: Tecnos, set 1989. 773 p.
- MORAES FILHO, Evaristo de. *O sindicato e o Estado*. Revista de Direito do Trabalho, Revista dos Tribunais, São Paulo, V. 43, p. 15-24, 1983.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1991. 472 p.
- _____. *A política trabalhista e a nova república*. São Paulo: LTr, 1985. 88 p.
- PRADO, Roberto Barretto. *Curso de direito sindical*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1991. 336 p.
- ROCHA, Euclides Alcides. *Democracia e relações coletivas de trabalho*. Revista TRT 9ª R., Curitiba, V. 17, p. 219-229, jan/dez 92.
- ROMITA, Arion Sayão (coord). *Curso de direito constitucional do trabalho*. São Paulo: LTr, 1991. V2.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Contrato coletivo de trabalho: perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*. São Paulo: LTr, 1991. 231 p.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 2. ed. ampl. e atual. São Paulo: LTr, 1987. 576 p.
- TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord). *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 1989. 619 p.