

La libertad sindical colectiva en el Derecho español

Collective syndical freedom in Spanish Law

Jordi GARCÍA VIÑA*

RESUMEN: El contenido colectivo de la libertad sindical se contempla en España en la Constitución de 1978 de forma limitada, ya que el art. 28.1 de esta norma hace referencia únicamente al derecho de federación nacional e internacional: “(...) el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas.” Es, por tanto, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Tribunal Constitucional en sus diversos pronunciamientos los que han completado los derechos que corresponden a las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical.

PALABRAS CLAVE: sindicato; organización; negociación colectiva; huelga; reunión.

ABSTRACT: The collective content of syndicate freedom in Spain is ruled by the Constitution in a limited way, as art. 28.1 refers only to national and international federation rights: “(...) the right of unions to form confederations and to found international union organizations or to join them”. It is, therefore, the Organic Law of Freedom of Association and the Constitutional Court in its various pronouncements that have defined the rights that correspond to trade union organizations in the

* Catedrático y especialista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Barcelona con varias publicaciones en libros y Revistas especializadas, con Master en Recursos Humanos, por la Universidad Politécnica de Cataluña. Contacto: <jordi.garcia@ub.edu>. Fecha de recepción: 21/11/2018. Fecha de aprobación: 26/01/2019.

exercise of freedom of association.

KEYWORDS: trade union; organization; collective bargaining;
strike; meeting.

I. CONCEPTO

El concepto de libertad sindical colectiva en España está integrado por todos los derechos que corresponden a los sindicatos legalmente constituidos. La Constitución de 1978, tras regular los derechos sindicales de titularidad individual, atribuidos a los trabajadores individualmente considerados, regula el contenido colectivo de la libertad sindical, integrado por el conjunto de derechos de que son titulares colectivamente las organizaciones sindicales en el ejercicio de su función constitucional de defensa de los intereses del trabajo asalariado¹.

Esta definición excluye la titularidad de esta libertad sindical a las asociaciones empresariales. Así lo ha determinado el Tribunal Constitucional al afirmar que este tipo de organizaciones “no son en todo caso equiparables a los sindicatos de trabajadores.” Por más que la Constitución les atribuya, en el art. 7, análoga relevancia a unas y a otras, el asociacionismo empresarial no se encuentra tutelado por el art. 28.1 de este texto, que sólo se refiere a los sindicatos, sino en el art. 22, que contiene una “más genérica libertad de asociación”².

Por esta razón, el sindicato se convierte en el sujeto colectivo titular del derecho de libertad sindical e independientemente de los requisitos legales que se regulan en las normas para su válida

¹ STC 44/2004, de 23 de marzo.

² STC 113/1984, de 22 de febrero, STC 52/1992, de 8 de abril y STC 75/1992, de 14 de mayo. En el mismo sentido VALDÉS DAL-RÉ, Fernando, “La exclusión de los empresarios del derecho de libertad sindical: el acertado cierre por la jurisprudencia constitucional de una falsa polémica”, en AA.VV., *Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales*, Madrid, La Ley/Actualidad 1997, pp. 42 ss.

constitución y se puede definir a partir de los 3 elementos siguientes³.

A) ELEMENTO SUBJETIVO

Se puede definir como aquella organización constituida e integrada, exclusivamente por trabajadores por cuenta ajena, de acuerdo con la definición regulada en el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

A sensu contrario, no son sindicatos las organizaciones constituidas por personas diferentes a los trabajadores por cuenta ajena, como pueden ser, los autónomos⁴, los estudiantes, los jubilados⁵, ni tampoco los colegios profesionales⁶.

Esta diferencia radical no impide que el ordenamiento jurídico español lleve a cabo una clara asimilación de determinados sujetos para incluirlos en el ámbito subjetivo de la libertad sindical, como sucede con los trabajadores por cuenta propia siempre que no tengan trabajadores a su servicio. Sin embargo, esta conexión es limitada, ya que la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) sólo regula la posibilidad de afiliarse a sindicatos de su elección, y, en cambio, les niega el derecho de fundación de sindicatos propios.

B) ELEMENTO FUNCIONAL

Los sindicatos, como organización de trabajadores, se constituyen, de acuerdo con la regulación contenida en el art. 7 de la Cons-

³ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Derecho Sindical Español*, Madrid, Tecnos, 1994, p. 99.

⁴ STS 5 de junio de 2012 (RJ 2012, 8057).

⁵ STS 17 de julio de 1995 (RJ 1995, 6255) y STS 3 de junio de 1996 (RJ 1996, 4870).

⁶ STC 23/1984, de 20 de febrero, STC 131/1989, de 19 de julio y STC 166/1992, de 26 de octubre.

titución, con una finalidad concreta, la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su objetivo fundamental es la autotutela colectiva de los intereses generales del trabajo por cuenta ajena. De esta manera, y por exclusión, no pueden ser considerados sindicatos todas las asociaciones constituidas por trabajadores, sean del tipo que sean, con fines distintos del señalado de la autotutela colectiva; por ejemplo, con fines benéficos o culturales.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha entendido que los sindicatos desempeñan, tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución, como por obra de los tratados internacionales suscritos por España en la materia (por todos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Carta Social Europea, “una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo”⁷).

La función de los sindicatos, pues, desde la perspectiva constitucional, “no es únicamente la de representar a sus miembros, a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación del Derecho privado. Cuando la Constitución y la Ley los invisten con la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun perteneciendo en puridad a cada uno de los trabajadores *ut singulus*, sean de necesario ejercicio colectivo”⁸.

Presentan, por tanto, una función de representación que ostentan por sí mismos, sin que deba condicionar necesariamente su actividad a la relación de pretendido apoderamiento ínsita en

⁷ STC 37/1983, de 11 de mayo, STC 118/1983, de 13 de diciembre, STC 98/1985, de 29 de julio y STC 197/1990, de 29 de noviembre.

⁸ STC 70/1982, de 29 de noviembre, STC 217/1991, de 14 de noviembre y STC 210/1994, de 11 de julio.

el acto de afiliación, que discurre en un plano diverso del de la acción propiamente colectiva⁹.

Ahora bien, esta capacidad abstracta tiene que concretarse, en cada caso, mediante un vínculo o conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada. Así puede observarse cuando este Tribunal Constitucional asegura, por ejemplo, que la aptitud para ser parte en un proceso concreto ha de localizarse en la noción de interés profesional o económico; interés que ha de entenderse referido en todo caso “a un interés en sentido propio, cualificado o específico”¹⁰. Interés que viene identificado en la obtención de un beneficio o la desaparición de un perjuicio en el supuesto de que prospere la acción intentada, y que no necesariamente ha de revestir un contenido patrimonial.

C) ELEMENTO ORGANIZATIVO

La LOLS reconoce un tipo muy concreto de organización de trabajadores por cuenta ajena ya que le impone, para su válida constitución, el cumplimiento de unos determinados requisitos legales, de manera que sólo los sindicatos constituidos a su amparo gozan de los derechos y facultades que emanan del derecho fundamental de libertad sindical.

Sin embargo, en la realidad, la reunión de trabajadores con la finalidad de defensa de los intereses sociales y económicos que les son propios puede llevarse a cabo por medio de estructuras diversas, como, por ejemplo, la constitución de una coalición temporal de trabajadores para demandar un derecho determinado, una asamblea o la fundación de una organización permanente. Es más, con independencia de estas formas, más o menos, organizadas, el sistema sindical en España puede ser calificado como dual, ya que, además de los sindicatos, existen otros sujetos legitimados

⁹ STC 37/1983, de 11 de mayo, STC 59/1983, de 6 de julio, STC 187/1987, de 24 de noviembre y STC 217/1991, de 14 de noviembre.

¹⁰ STC 257/1988, de 22 de diciembre y STC 97/1991, de 9 de mayo.

para realizar actividad sindical como son los órganos de representación unitaria de los trabajadores.

Este conflicto ha sido resuelto por el Ordenamiento Jurídico al excluir al resto de estructuras y limitar la noción de sindicato a aquellas agrupaciones de trabajadores dotadas de base organizativa, denominado sindicato-asociación¹¹. Así lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando asegura que la clave del problema está en decidir si el derecho de libertad sindical ampara no sólo la legítima actuación del sindicato o también la de otros sujetos a quienes la práctica o la legalidad vigente atribuyen igualmente funciones sindicales.

La Constitución ha partido, según este Tribunal, en la institucionalización de los derechos colectivos laborales, de un amplio reconocimiento de los titulares de aquéllos eludiendo la consagración de un monopolio del sindicato, de forma que, si el derecho de huelga se atribuye a los trabajadores, el de conflictos lo es a los trabajadores y empresarios y el de negociación a los representantes de éstos. Pero si este punto de partida permite en el Ordenamiento la existencia de un sistema sindical dual en el que la acción sindical, entendida en cuanto actividad dirigida a la representación y defensa de los intereses de los trabajadores, puede ser ejercida, sin entrar ahora en otras posibilidades, tanto por el sindicato como por el comité de empresa, ello no significa ni que exista una indefinición constitucional ni una identidad entre todos los sujetos susceptibles del ejercicio de funciones sindicales.

Por el contrario, el artículo 7 de la Constitución constitucionaliza al sindicato, no haciendo lo mismo con el comité de empresa, que es creación de la ley y sólo puede encontrar una indirecta vinculación con el artículo 129.2 de la Constitución¹².

¹¹ DE LA VILLA GIL, AA.VV, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Madrid, Ceura, 1991, p. 320. En el mismo sentido: PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Derecho Sindical Español*, Madrid, Tecnos, 1994, p. 87.

¹² STC 37/1983, de 11 de mayo.

Por esta razón, al atribuir el artículo 7 de la Constitución al sindicato la función de contribuir a la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, le atribuye consiguientemente el ejercicio de aquellos derechos necesarios para el cumplimiento de tal función y que constituyen manifestación ineludible de la libertad sindical reconocida en el artículo 28.1 del propio texto en su vertiente colectiva, de forma que el impedimento o la obstaculización a tal ejercicio constituye no sólo vulneración del precepto constitucional que consagra cada concreto derecho, sino también del propio artículo. Lo mismo no puede ser predicado del comité de empresa, que, en la medida en que la ley le atribuya el papel de representante a que se refiere el artículo 37.1 de la Constitución, podrá ser vulnerado su derecho a la negociación, pero no el de libertad sindical, pues ésta no alcanza a cubrir constitucionalmente la actividad sindical del mismo¹³.

II. REQUISITOS LEGALES PARA LA CONSTITUCIÓN

El art. 2.1.a) LOLS regula que la libertad sindical comprende “el derecho a fundar sindicatos sin autorización previa”, teniendo en cuenta que la constitución de un sindicato se halla sujeta al cumplimiento de una serie de trámites, que se hallan regulados en el art. 4 LOLS.

Así, los trabajadores que actúen en calidad de dirigentes o promotores del sindicato deben proceder al depósito de los estatutos en la oficina pública establecida al efecto. Esta puede consistir, en la Administración del Estado, bien sea la Dirección General de Trabajo o las unidades administrativas provinciales, o en la de las respectivas Comunidades Autónomas que hayan asumido las competencias en esta materia. De acuerdo con la redacción contenida en el art. 4.1 LOLS, este requisito se convierte en básico e

¹³ STC 118/1983, de 13 de diciembre, STC 98/1985, de 29 de julio y STC 197/1990, de 29 de noviembre.

ineludible para que el sindicato adquiriera la personalidad jurídica y la plena capacidad de obrar.

Los estatutos, que pueden ser definidos como la norma fundamental de la autoorganización interna del sindicato, deben presentar, según el art. 4.2 LOLS, el siguiente contenido mínimo obligatorio: 1) Denominación del sindicato, que no podrá coincidir ni incidir a confusión con otros¹⁴; 2) Domicilio y ámbito funcional y territorial de actuación; 3) Órganos de representación, administración y gobierno, así como su régimen de funcionamiento y provisión electiva de los cargos, que hade ajustarse a principios democráticos; 4) Requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados¹⁵, el régimen de modificación de estatutos y de fusión y disolución del sindicato¹⁶ y 5) Régimen económico de la organización, que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

En todo caso, la oficina pública dispone en el plazo de 10 días, la publicidad del depósito, o el requerimiento a sus promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros 10 días subsanen los defectos observados. Transcurrido este plazo, la oficina pública dispondrá la publicidad o rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos.

La oficina pública debe dar publicidad al depósito en el tablón de anuncios de esta, en el Boletín Oficial del Estado y, en su caso,

¹⁴ Sobre la confusión de nombres en los sindicatos, véase STS 20 de julio de 2000 (RJ 2000, 7190), STS 16 de diciembre de 2002 (RJ 2003, 1029), STS 30 de enero de 2013 (RJ 2013, 1965), STS 26 de julio de 2011 (RJ 2011, 6827) y STS 25 de octubre de 2016 (RJ 2016, 5611).

¹⁵ Sobre la prohibición estatutaria de doble afiliación, véase STC 24/2004, de 6 de julio.

¹⁶ En un supuesto de fusión, véase la STS 13 de julio de 2010 (RJ 2010, 6809).

en el Boletín Oficial correspondiente indicando al menos, la denominación, el ámbito territorial y funcional, la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución del sindicato. La inserción en los respectivos boletines será dispuesta por la oficina pública en el plazo de 10 días y tendrá carácter gratuito.

El sindicato adquiere personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, transcurridos 20 días hábiles desde el depósito de los estatutos¹⁷.

Finalmente, es competencia del orden jurisdiccional social la impugnación de las resoluciones de la oficina pública que rechacen el depósito de los estatutos sindicales, por medio del procedimiento regulado en los artículos 167 ss de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS). Asimismo, conforme al art. 173.1 LRJS, se puede solicitar la declaración judicial de no ser conformes a derecho los estatutos de los sindicatos que hayan sido objeto de depósito y publicación, tanto en el caso de que estén en fase de constitución como en el que hayan adquirido personalidad jurídica.

III. LA MAYOR REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

En un sistema democrático como el español se produce una diversidad de organizaciones con funciones representativas. No sólo puede hablarse de pluralidad de partidos políticos, o de asociaciones, sino también de varios sindicatos. La presencia de estas organizaciones sindicales se debe a múltiples factores, ya que sus ámbitos de actuación suelen ser diferentes, tanto territorial como funcionalmente. Estas distinciones se exteriorizan, fundamentalmente, por una variada actuación representativa.

Esta realidad podía suponer determinados problemas de actuación. Este criterio, junto con argumentos de tipo histórico o políticos, supusieron que el Ordenamiento Jurídico haya prefe-

¹⁷ Sobre este tema véase la STS 26 de diciembre de 1999 (RJ 1999, 10088).

rido, en vez de otorgar una posición igual a todos los sindicatos, establecer diversos grados de representatividad sindical¹⁸. De esta manera, se regula en el art. 6.1 LOLS la figura jurídica de la “mayor representatividad sindical”.

De acuerdo con la LOLS, estos sindicatos presentan “una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical”, teniendo en cuenta que, según el Tribunal Constitucional, la valoración constitucional del establecimiento de diferencias entre sindicatos por las funciones atribuidas a cada uno se efectúa en atención a los artículos 14 y 28.1 de la Constitución. En el derecho a la libertad sindical está implícita la exigencia de igualdad entre las diferentes organizaciones sindicales y la prohibición de injerencia de los poderes públicos a efectos de no alterar con su intervención la igualdad y libertad de ejercicio de la actividad sindical. Y tratándose de un problema de igualdad, el análisis adecuado a tal derecho ha de consistir en si la diferencia de trato está justificada o no.

De acuerdo con esto, la atribución de funciones exclusivas a unos sindicatos origina una desigualdad en relación a los excluidos, que en el supuesto de no estar justificada vulnera el art. 14 de la Constitución, y especialmente el art. 28.1 de este texto, entendido éste en cuanto precepto que consagra la libertad de actuación de los sindicatos, la igualdad de trato entre ellos y la injerencia estatal en cuanto a su actividad; pero al situar a unos sindicatos en mejor posición para el cumplimiento de las funciones que los trabajadores esperan de ellos, influye también en la libertad individual de sindicación, al facilitar la afiliación a los mismos y dificultarla para los excluidos¹⁹.

¹⁸ MONTROYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2012, pp. 135-138.

¹⁹ STC 53/1982, de 22 de julio, STC 65/1982, de 10 de noviembre, STC 23/1983, de 25 de marzo, STC 26/1985, de 22 de febrero y STC 98/1985, de 29 de julio.

En conclusión, esta figura pretende proteger el interés colectivo sindical que se podría ver perjudicado por la atomización de múltiples organizaciones²⁰. Es decir, se pretende evitar que determinados sindicatos “pequeños” obstaculicen la actuación de los sindicatos “grandes”. Aun así, en la mayoría de los países europeos se admiten sindicatos más representativos.

En cuanto a los criterios de determinación, es quizás éste el punto de mayor significación. En principio, los criterios que se pueden utilizar son muy variados, por ejemplo, el índice de afiliación, el número de cotizaciones o la antigüedad del sindicato. La LOLS ha elegido el criterio de la audiencia electoral del sindicato según los resultados obtenidos en las elecciones a órganos de representación unitaria de los trabajadores.

Ha sido el Tribunal Constitucional el que, respecto de esta elección, ha afirmado que esta elección obedece “a una voluntad del legislador de que los interlocutores sociales, por parte de los trabajadores, lo sean con el peso adecuado a la realidad global del mundo del trabajo en el marco de la economía nacional; opción legislativa que no puede calificarse como discriminatoria, por tener una justificación razonable, no siendo la regulación propuesta desproporcionada para conseguir la finalidad pretendida”²¹.

En relación con la irradiación, mecanismo complementario tomado de Francia e Italia, el Tribunal Constitucional afirmó que la introducción de este criterio, a pesar de no ser una figura del Ordenamiento Jurídico español, ha ido adquiriendo una importancia progresiva en los últimos años en todos los ordenamientos que conocen el principio de representatividad.

Su valoración como criterio de atribución de la mayor representatividad, y de las funciones ligadas a ellas, debe partir de los principios exigidos a todo criterio según se ha establecido por la doctrina de la Organización Internacional del Trabajo. El criterio en sí mismo no plantea problema constitucional alguno, que sólo

²⁰ STC 147/2001, de 27 de julio.

²¹ STC 98/1985, de 29 de julio.

surge cuando tal criterio introduce diferencias²². El que el legislador, en atención a las finalidades que sólo a él compete establecer, haya decidido potenciar la actividad sindical mediante la extensión de un sistema de mayor representatividad, es una decisión política no controlable judicialmente, salvo si vulnera la igualdad de trato a los sindicatos, que sólo admite aquellas diferencias que están justificadas, o si impide el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones²³.

Además, no es el único criterio de medición y arranca de la voluntad de los trabajadores.

A partir de estos criterios, se pueden establecer 5 tipos diferentes de sindicatos en relación con la representatividad sindical:

- Sindicatos más representativos a nivel estatal. Los que hayan obtenido en dicho ámbito el 10% o más del total de delegados y personal y miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas²⁴.
- Sindicatos más representativos a nivel estatal. Sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a un sindicato más representativo a nivel estatal.
- Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma. Sindicatos que en dicho ámbito que hayan obtenido en el mismo al menos el 15% de delegados y personal y miembros de los comités de empresa y de los correspon-

²² STC 164/1993, de 18 de mayo. Matiza este criterio la STS 20 de mayo de 2011 (RJ 2011, 5816).

²³ STC 98/1985, de 29 de julio. En contra de esta opinión, a la que llega a calificar como “distorsión del concepto”, MONTROYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2009, pp. 204-205.

²⁴ Sobre este cómputo en el seno de la Administración pública véase GARCÍA FERNÁNDEZ, Manuel, “Representatividad sindical y negociación colectiva en el sector público”, *Actualidad Laboral*, España, Wolters Kluwer, núm. 2, 1988, p.246.

dientes órganos de las Administraciones públicas, siempre que cuenten como mínimo con 1.500 representantes y no estén federados o confederados a organizaciones sindicales de ámbito estatal²⁵.

- Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma. Sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a un sindicato más representativo a nivel de Comunidad Autónoma.
- Sindicatos “más representativos” en un ámbito territorial y funcional específico. Sindicatos que aun no teniendo la consideración de más representativos hayan obtenido en un ámbito territorial y funcional específico el 10% o más de los delegados de personal y miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

Una vez determinado el concepto de “más representativo” hay que proceder a llenar de contenido esta situación. Esta clasificación sólo tiene sentido si se produce una diferencia de atribuciones entre los dos tipos de organizaciones sindicales.

En este tema, el Tribunal Constitucional ha declarado que el art. 28.1 de la Constitución integra los derechos de actividad y medios de acción de los sindicatos, huelga, negociación colectiva, promoción de conflictos, que constituyen el núcleo mínimo e indispensable de la libertad sindical, pero junto a los anteriores, los sindicatos pueden ostentar derechos o facultades adicionales atribuidos por normas o convenios que pasen a añadirse a aquel núcleo esencial, como por ejemplo, participación institucional, facultad de los sindicatos para promover y participar en las elecciones para órganos de representación de los trabajadores. Así pues, el derecho fundamental comprende no sólo por su contenido esencial, sino también por esos derechos o facultades adicionales,

²⁵ STS 13 de julio de 1993 (RJ 1993, 5673).

de modo que los actos contrarios a estos últimos sí son susceptibles de infringir dicho precepto²⁶.

Ahora bien, no todo incumplimiento de cualquier precepto referido a aquel contenido adicional integra el núcleo de la libertad sindical, sino que la violación del derecho fundamental se dará cuando dichos impedimentos u obstáculos existan y no obedezcan a razones atendibles de protección de derechos e intereses constitucionalmente previstos que el autor de la norma legal o reglamentaria ha podido tomar en consideración²⁷. En el mismo sentido, no toda reducción de las posibilidades de acción o de la capacidad de obrar de un sindicato puede calificarse de atentado a la libertad sindical, sino que es preciso que esas eventuales restricciones sean arbitrarias, injustificadas o contrarias a la ley²⁸.

En conclusión, las facultades que constituyen el contenido esencial de la libertad sindical no pueden ser negadas a ninguna organización. Ahora bien, las potestades que se incluyen dentro del concepto de contenido adicional, al no ser imprescindibles para el funcionamiento de todo sindicato y el cumplimiento de sus fines, pueden ser reconocidas a unos sindicatos y no a otros sin que ello suponga discriminación, puesto que el criterio utilizado para la atribución es perfectamente objetivo y razonable²⁹.

De esta manera, los derechos que, de acuerdo con la regulación contenida en la LOLS, sólo se reconocen para este tipo de sindicatos son los siguientes³⁰:

²⁶ STC 51/1988, de 22 de marzo, STC 127/1989, de 13 de julio y STC 30/1992, de 18 de marzo.

²⁷ STC 51/1988, de 22 de marzo y 30/1992, de 18 de marzo.

²⁸ STC 187/1987, de 24 de noviembre y STC 235/1988, de 5 de diciembre.

²⁹ En este orden de cosas, la STS 19 de julio de 2010 (RJ 2010, 6492) entiende que los sindicatos no representativos no pueden ser excluidos de la participación de los beneficios económicos derivados de las subvenciones para formación.

³⁰ Derechos a los que se suma la obtención de subvenciones estatales, que de acuerdo con la Orden 1303/2007, de 26 de abril, establece las bases re-

Sindicatos más representativos a nivel nacional (art. 6.3 LOLS):

- Ostentar la representación institucional o participación institucional ante las Administraciones públicas y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista³¹.
- Derecho a la negociación colectiva en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas, a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.
- Participar en sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo³².
- Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas³³.
- Obtener cesiones temporales del uso de bienes inmuebles patrimoniales públicos, conforme a la regulación contenida en la Ley 4/1986, de 8 de enero, de cesión de bienes del patrimonio sindical acumulado.
- Cualquier otra función representativa que pueda establecerse.

guladoras para la concesión de aquéllas en proporción a la representatividad obtenida en las elecciones sindicales.

³¹ STS 3 de febrero de 1992 (RJ 1992, 927), STS 30 de marzo de 1992 (RJ 1992, 2111), STS 2 de noviembre de 1993 (RJ 1993, 8234) y STS 1 de junio de 1994 (RJ 1994, 5061).

³² STS 2 de enero de 1996 (RJ 1996, 163).

³³ STS 24 de enero de 1996 (RJ 1996, 192).

Sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma (art. 7.1 LOLS): Capacidad para ejercer en el ámbito de su Comunidad Autónoma idénticas funciones que las atribuidas a los sindicatos más representativos a nivel estatal, así como capacidad para ostentar la representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.

Sindicatos más representativos en un ámbito territorial y funcional específico (art. 7.2 LOLS). Tienen derecho en su propio ámbito específico a las mismas facultades que los sindicatos más representativos a nivel nacional, a excepción de la participación institucional y la cesión de inmuebles patrimoniales públicos.

IV. CONTENIDO

El contenido de la libertad sindical desde el punto de vista colectivo se regula en la Constitución de forma limitada, ya que el art. 28.1 de este texto sólo contempla el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Por esta razón, es la LOLS y, en determinados momentos y circunstancias, el propio Tribunal Constitucional, los que han tenido que unificar los derechos que cabe atribuir a las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical.

V. LIBERTAD DE ORGANIZACIÓN

De acuerdo con el art. 2.2.a) LOLS, las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho a organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción. Deben gozar, por tanto, de una independencia o autonomía efectivas, entendiendo por tal, la libertad de organización y funcionamiento independientes de cualquier tipo de injerencia,

por supuesto, también del Estado. Es decir, han de tener la libertad para elegir los instrumentos organizativos idóneos para satisfacer el interés de los sujetos que hacen uso de la libertad sindical³⁴. Es lo que se ha denominado “derecho a la auto organización”³⁵.

En este sentido, el Tribunal Constitucional ha entendido que la Constitución garantiza a los sindicatos un ámbito esencial de libertad para organizarse a través de instrumentos de actuación de la forma que consideren más adecuada a la efectividad de su acción, dentro, claro está, del respeto a la Constitución y a la Ley. En el art. 28.1 de este texto se integra el derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros³⁶.

Concretamente hace referencia este Tribunal al doble aspecto de las secciones sindicales, como instancias organizativas internas del sindicato y como representaciones externas a las que la Ley confiere determinadas ventajas y prerrogativas. La constitución de secciones, la elección o designación de representantes, portavoces o delegados y que éstos actúen en representación de los afiliados, es ejercicio de la libertad interna de autoorganización del sindicato y, en cuanto tal, la LOLS no lo prohíbe a ningún sindicato ni a ninguna sección sindical y no puede ser impedido ni coartado³⁷.

A) LIBERTAD DE REGLAMENTACIÓN

El art. 2.2.a) LOLS regula que las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos. Esta posibilidad de dotarse de sus propias

³⁴ SALA FRANCO, T y ALBIOL MONTESINOS, F, *Derecho Sindical*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2004, p.81.

³⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos, *Derecho Sindical Español*, Madrid, Tecnos, 1994, p. 129.

³⁶ STC 168/1996, de 29 octubre.

³⁷ STC 61/1989, de 3 de abril, STC 84/1989, de 10 de mayo, STC 173/1992, de 29 de octubre y STC 292/1993, de 18 de octubre.

normas de autoorganización es lo que se denomina libertad de reglamentación.

Este derecho se plasma en la redacción de estos dos tipos de normas. La diferencia entre ambas no está prevista en la Ley, por lo que hay que acudir a su propio significado. Es evidente que entre las dos existe una diferente posición jerárquica y espacio competencial: mientras el estatuto establece las líneas generales de organización y funcionamiento del sindicato, el reglamento es concreción de lo previsto en el estatuto.

B) LIBERTAD DE FEDERACIÓN

La libertad de federación y confederación se encuentra regulada en tres tipos diferentes de normas.

En el ámbito internacional, el art. 5 del Convenio número 87 de la OIT regula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores “tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores” y según el art. 6 pueden redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

En el ámbito español, el art. 28.1 de la Constitución establece que la libertad sindical comprende el derecho de los sindicatos “a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas” y el art. 2.2.b) LOLS consagra el derecho de las organizaciones sindicales a “constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas”.

Así, el Tribunal Constitucional ha entendido que el objetivo de la constitución de organizaciones sindicales complejas no es otro que el de agregar y conjugar la capacidad de acción de todos los sindicatos federados o confederados, medida, entre otros pará-

metros, por su respectiva representatividad, con el fin de obtener mejores resultados en el desarrollo de la actividad sindical y, dentro de la misma, de la negociación colectiva, sin perder por ello su personalidad jurídica propia y, en su caso, su denominación específica; objetivo éste amparado por el art. 28.1 de la Constitución³⁸.

C) LIBERTAD DE SUSPENSIÓN Y DISOLUCIÓN

El concepto de la libertad de suspensión y disolución está formado por dos aspectos diferenciados, pero complementarios. En primer lugar, lo que se puede denominar la libertad de disolución y suspensión voluntaria, consistente en que todo sindicato tiene derecho a decidir de manera democrática su propia suspensión o extinción. En segundo lugar, respecto a la disolución y suspensión forzosa, ha de haber la posibilidad de que determinados sujetos externos a los propios sindicatos puedan, en determinadas circunstancias, llevar a cabo dichas actuaciones. Los problemas surgen cuando se trata de delimitar qué tipo de sujetos y cuáles son las causas que pueden justificar estas actuaciones.

En cuanto a la primera cuestión, los sujetos, las normas a aplicar son muy claras. Concretamente, el art. 4 del Convenio número 87 de la OIT regula que las organizaciones de trabajadores “no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”. Por tanto, sólo resta acudir a otro tipo de órganos públicos. Es el art. 2.2.c) LOLS el que resuelve la cuestión al regular que las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho a no ser suspendidas ni disueltas sino “mediante resolución firme de la autoridad judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes”.

En cuanto a la segunda cuestión, respecto a las causas, la lectura de este precepto de la LOLS permite observar la concurrencia de un doble requisito de obligado cumplimiento: 1) Resolución

³⁸ STC 187/1987, de 24 de noviembre. Sobre un conflicto dentro de la federación véase la STS 26 de abril de 1996 (RJ 1996, 3615).

firme, esto es, no susceptible de recurso ulterior y 2) que se imponga como medida sancionadora frente al “incumplimiento grave de las leyes”.

D) LIBERTAD DE ACCIÓN SINDICAL

En virtud de la regulación contenida en el art. 7 de la Constitución, los sindicatos contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deben ser democráticos³⁹. Es evidente que, para la consecución de sus objetivos, es necesario que cuenten con toda una serie de mecanismos de actuación. Todos los instrumentos que se les otorgan es lo que se ha denominado tradicionalmente el contenido del derecho de libertad sindical⁴⁰.

Ahora bien, enunciada la cuestión principal, hay que proceder a realizar una precisión de relevante importancia. Este conjunto de derechos de los sindicatos, o más claramente, este contenido de la libertad sindical se ha clasificado en dos grandes grupos, según se refiera al contenido esencial o adicional del mismo.

En primer lugar, respecto al contenido esencial inalienable o también denominado núcleo mínimo e indisponible, el Tribunal Constitucional ha declarado que se puede definir como “aquella parte del contenido de un derecho sin la cual éste pierde su peculiaridad o, dicho de otro modo, lo que hace que sea reconocible como derecho perteneciente a un determinado tipo. Es también aquella parte del contenido que es ineludiblemente necesaria para que el derecho permita a su titular la satisfacción de aquellos intereses para cuya consecución el derecho se otorga”⁴¹.

³⁹ STS 14 de septiembre de 2010 (RJ 2010, 7421).

⁴⁰ ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, M E, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Cívitas, 2008, p. 602.

⁴¹ STC 11/1981, de 8 de abril.

Se trata, por tanto, de aquellos derechos sin cuyo ejercicio el sindicato carecería de toda razón de ser en una sociedad democrática.

El contenido concreto de este contenido mínimo se encuentra regulado en el art. 2.2.d) LOLS, e integra los siguientes derechos:

- Negociación colectiva⁴².
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Planteamiento de conflictos individuales y colectivos.
- Presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

En segundo lugar, en cuanto al contenido adicional, el Tribunal Constitucional ha entendido que los sindicatos pueden ostentar facultades o derechos adicionales, atribuidos por normas *infra* constitucionales, que pasan a integrar el contenido del derecho⁴³.

Dichas facultades o derechos adicionales pueden quedar remitidos por la Constitución, a efectos de su regulación, a la normativa legal, o, en su caso, reglamentaria que la crea, no teniendo, *per se*, carácter de derechos fundamentales o constitucionales con sujeto determinado. Incluso su atribución a los sindicatos no permite que estos pueden ampararse en el contenido esencial de su libertad sindical para exigir el efectivo ejercicio de la facultad o derecho mencionado, pues ésta “no emana necesariamente de la libertad sindical, sino que es creación de la Ley en sentido amplio y a ella sola debe ser remitida”⁴⁴.

⁴² Sobre este tema véase DE VAL TENA, Ángel Luis, “Ejercicio del derecho de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva en el ámbito de la función pública”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 107, España, pp. 801-805, 2001.

⁴³ STC 39/1986, de 31 de marzo y STC 184/1987, de 18 de noviembre.

⁴⁴ STC 9/1988, de 25 de enero.

Ha sido el Tribunal Constitucional el que ha determinado los derechos que pueden integrarse dentro de este contenido adicional, entre los que cabe citar los siguientes:

- Promoción y a la participación en elecciones a órganos de representación unitaria⁴⁵.
- Participación institucional⁴⁶.
- Cesión del uso de bienes públicos⁴⁷.
- Promoción de conflictos individuales⁴⁸.
- Derechos que permiten la actuación del sindicato en el interior de la empresa tal y como vienen reconocidos en los artículos 8 y 10 LOLS⁴⁹.

Una vez establecidas las diferencias entre los dos tipos de contenido de esta libertad sindical, se debe volver a la redacción del art. 2.2.d) LOLS para analizar el significado de la expresión “acti-

⁴⁵ STC 95/1996, de 29 de mayo y STC 168/1996, de 29 de octubre. En el mismo sentido, STS 24 de enero de 1996 (RJ 1996, 192).

⁴⁶ STC 39/1986, de 31 de marzo. Sobre una interpretación amplia de este tipo de participación véase SALA FRANCO, Tomas, “El sindicato más representativo a nivel estatal. Funciones y competencias”, Revista Relaciones Laborales, Tomo I, p.. 75, 1986.

⁴⁷ STC 30/1992, de 18 de marzo y STC 75/1992, de 14 de mayo. En el mismo sentido, STS 14 de octubre de 1994 (RJ 1994, 7993) y STS 29 de junio de 2000 (RJ 2000, 7784).

⁴⁸ STC 188/1995, de 18 de diciembre y STC 95/1996, de 29 de mayo.

⁴⁹ STC 98/1985, de 29 de julio, STC 84/1989, de 10 de mayo, STC 7/1990, de 18 de enero, STC 32/1990, de 26 de febrero, STC 75/1992, de 14 de abril, STC 183/1992, de 16 de noviembre, STC 164/1993, de 18 de mayo STC 263/1994, de 3 de octubre, STC 145/1999, de 22 de marzo, STC 201/1999, de 16 de diciembre, STC 70/2000, de 13 de marzo, STC 132/2000, de 16 de mayo y STC 222/2005, de 12 de septiembre. En el mismo sentido, STS 25 de abril de 2012 (RJ 2012, 6074).

vidad sindical en la empresa o fuera de ella”. Son dos las situaciones en que pueden actuar estas organizaciones de trabajadores.

En cuanto a la actividad sindical dentro de la empresa, hay que incluir en este concepto el derecho a la no injerencia en la actividad sindical. Dicho de otra manera, se incluyen en este apartado todos los actos que tienen como finalidad tratar de controlar las conductas sindicales. En virtud de este concepto, cabe citar dos tipos de intromisión, según la lleve a cabo el empresario o la Administración pública.

La prohibición de realizar actos de injerencia empresarial se regula en el art. 13 LOLS. Concretamente este precepto define este tipo de actos como aquellos “consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o, en otra forma, sindicatos con el mismo propósito de control”. Ante esta situación, cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación empresarial, Administraciones públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción social⁵⁰.

Así, los tribunales han entendido que vulneran el derecho a la libertad sindical, entre otros, la exclusión laboral de un trabajador con ocasión de un proceso de reorganización empresarial por su condición de representante de los trabajadores⁵¹, la exclusión de un sindicato no firmante del convenio colectivo de un acuerdo sobre materias concretas⁵² o sobre una comisión de seguimiento⁵³,

⁵⁰ Sobre este tema véase la STC 142/2001, de 18 de junio y STC 173/2001, de 26 de julio. Especialmente en relación con el plazo para accionar, véase STS 19 de enero de 1998 (RJ 1998, 742), STS 20 de junio de 2000 (RJ 2000, 5960) y STS 17 de mayo de 2005 (RJ 2005, 6446).

⁵¹ STC 188/2004, de 2 de noviembre.

⁵² STS 29 de enero de 2004 (RJ 2004, 958).

⁵³ STS 16 de julio de 2004 (RJ 2004, 5810).

determinados supuestos sobre huelga⁵⁴, la exclusión del reparto de fondos de acción sindical del sindicato más representativo y mayoritario no firmante del convenio colectivo⁵⁵ o la negativa de la empresa a publicar en la intranet corporativa circulares y comunicados sindicales, pese a que se había comprometido a publicarlos sin limitaciones⁵⁶.

En cuanto a la prohibición de realizar actos de injerencia por parte de la Administración pública, ha sido el Tribunal Constitucional el que ha declarado que la libertad sindical garantiza a los sindicatos un área de libertad frente a los poderes públicos, imponiendo que “no se injiera o interfiera en la actividad de las organizaciones sindicales y el derecho de éstas a no ser discriminadas por parte de la Administración de modo arbitrario o irrazonable”⁵⁷.

No obstante, el propio Tribunal ha considerado que no se excluye toda intervención pública sobre las asociaciones sindicales. Se prohíben la interferencia pública, la indebida intromisión estatal en el funcionamiento del sindicato, coartando, condicionando o controlando de cualquier manera su libertad de organizarse y “formular su programa de acción”, pero no prohíbe aquellas acciones públicas que, sin restringir la autonomía del sindicato, pretendan promocionar el hecho sindical o incrementar la fuerza de los

⁵⁴ STS 31 de mayo de 2005 (RJ 2005, 6500).

⁵⁵ STS 19 de octubre de 2004 (RJ 2004, 7153) y STS 26 de enero de 2005 (RJ 2005, 3158).

⁵⁶ STS 26 de abril de 2016 (RJ 2016, 1628) y STS 2 de noviembre de 2016 (RJ 2016, 5844). Véase la STS 24 de marzo de 2015 (RJ 2015, 1824) en un supuesto de la existencia de un filtro o control previo por parte de la empresa que impida o limite el envío de e-mails desde los servicios de correo de los sindicatos accionantes y su correcta recepción por los trabajadores en los buzones de correo corporativo.

⁵⁷ STC 23/1983, de 25 de marzo y STC 99/1983, de 16 de noviembre. Un claro ejemplo de esta conducta puede verse en la STC 216/2005, de 12 de septiembre, en relación con el cese de un policía en puesto de trabajo de libre designación al ser nombrado representante sindical.

sindicatos existentes. Es en este contexto como debe entenderse, por ejemplo, la posibilidad estatal de subvencionar económicamente a sindicatos, o incluso cederles el uso de locales públicos, ya que no supone injerencia alguna de la Administración en la necesaria libertad para el planteamiento y desarrollo de sus actividades. Estas medidas serán lícitas en cuanto tengan un significado eminentemente promocional del hecho sindical⁵⁸.

En cuanto a la actividad sindical fuera de la empresa, cabe citar toda una serie de derechos cuyo ejercicio no puede ser asumido con carácter exclusivo por parte de los sindicatos. Se trata del denominado contenido esencial de la actividad sindical. La principal característica de este tipo de facultades radica en que, además de las organizaciones sindicales, también pueden ser ejercitados por los representantes unitarios de los trabajadores, comités de empresa y delegados de personal, y, en su caso, por los propios trabajadores individuales.

Los derechos que integran el concepto libertad de acción sindical son los siguientes. En primer lugar, el derecho a la negociación colectiva forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, como ha establecido reiteradamente el Tribunal Constitucional⁵⁹. Se trata de un derecho que corresponde a todos los sindicatos constituidos legalmente. Sin embargo, debido a la específica regulación de los convenios colectivos, este derecho ha de ser ejercitado según los parámetros regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores⁶⁰. Dicho de otra manera, los convenios colecti-

⁵⁸ STC 75/1992, de 14 de mayo.

⁵⁹ La primera sentencia en este sentido es la STC 70/1982, de 29 de noviembre. En el mismo sentido, STC 85/2001, de 26 de marzo, STC 121/2001, de 4 de junio, STS 8 de junio de 2001 (RJ 2001, 5503) y STS 14 de junio de 2001 (RJ 2001, 6304). Sobre este tema véase LUJÁN ALCARAZ, J, “Problemas derivados de la existencia de varias secciones sindicales del mismo sindicato en un grupo de empresas (a propósito de la STC 121/2001, de 4 de junio)”, *Aranzadi Social*, número 7, 2001, pp. 9 ss.

⁶⁰ Sobre este derecho véase STC 119/2014, de 16 de julio.

vos denominados estatutarios sólo podrán ser negociados por los “sindicatos representativos”⁶¹.

Los conflictos surgen respecto a si este derecho a la negociación colectiva cuando se ejercita por un determinado colectivo, los comités de empresa, forma parte de la libertad sindical. En este asunto, el Tribunal Constitucional ha declarado que en la medida en que la Ley le atribuya el papel de representante a que se refiere el art. 37.1 de la Constitución, puede ver vulnerado su derecho a la negociación colectiva, pero no a la libertad sindical, pues ésta no alcanza a cubrir constitucionalmente la actividad sindical del comité. Es claro, concluye, que los comités de empresa no son titulares del derecho a la libertad sindical⁶².

En segundo lugar, el derecho al ejercicio de huelga consiste en la posibilidad que tienen las organizaciones sindicales de convocar huelgas como instrumento válido en la defensa de sus intereses. Es más, el Tribunal Constitucional, con la finalidad de destacar la suma relevancia de esta potestad, ha entendido que “un sindicato sin derecho al ejercicio de la huelga quedaría en una sociedad democrática vaciado prácticamente de contenido”⁶³.

En tercer lugar, el derecho al planteamiento de conflictos colectivos forma parte de un núcleo mínimo e indisponible, sin el cual el propio derecho de libertad sindical no sería reconocible⁶⁴. Esta inclusión está plenamente justificada, porque, según el Tribunal Constitucional, “sería paradójico que quien pueda defender los intereses de los trabajadores mediante la negociación colecti-

⁶¹ STC 208/1993, de 28 de junio, STC 80/2000, de 27 de marzo y STC 107/2000, de 5 de mayo.

⁶² STC 37/1983, de 11 de mayo, STC 118/1983, de 13 de diciembre, STC 45/1984, de 27 de marzo, STC 134/1994, de 9 de mayo y STC 74/1996, de 30 de abril.

⁶³ STC 11/1981, de 8 de abril. En el mismo sentido, STS 11 de julio de 1994 (RJ 1994, 6545) y STS 30 de enero de 1997 (RJ 1997, 647).

⁶⁴ CRUZ VILLALÓN, Jesús, “La intervención de las representaciones colectivas en el proceso”, *Temas Laborales*, número 15, p. 51, 1989.

va o la huelga no pudiera hacerlo mediante la utilización de los procedimientos legalmente previstos para el planteamiento y solución pacífica de los conflictos colectivos⁶⁵.

En esta cuestión, el Tribunal Constitucional ha utilizado varias denominaciones para determinar el grado de conexión entre ambos conceptos, estableciendo que debe existir un vínculo especial o concreto⁶⁶ o un interés profesional o económico⁶⁷.

En cuarto lugar, en relación con la presentación de candidaturas en la elección de comités de empresa y delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, este derecho forma parte del contenido adicional de la libertad sindical y puede ser ejercitado tanto desde un punto de vista individual como colectivo. En cuanto que está integrado por estos dos tipos de órganos, su regulación también es doble. Se regula, por un lado, en el Estatuto de los Trabajadores, y por otro, en el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

En quinto lugar, de acuerdo con el art. 8.1.b) LOLS, los trabajadores afiliados a un sindicato pueden, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo celebrar reuniones, previa notificación al empresario, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa⁶⁸.

Respecto a este tema, el Tribunal Constitucional ha entendido que la titularidad de este derecho de reunión corresponde individualmente a los trabajadores afiliados a un sindicato, pero siendo

⁶⁵ STC 37/1983, de 11 de mayo, STC 39/1986, de 31 de marzo, STC 9/1988, de 25 de enero y STC 257/2000, de 30 de octubre.

⁶⁶ STC 28/2005, de 14 de febrero.

⁶⁷ STC 74/2005, de 4 de abril.

⁶⁸ La STC 76/2001, de 26 de marzo, analiza un supuesto en el que el empresario se niega a facilitar un local de la empresa a un sindicato para la celebración de una asamblea, porque no estaba legitimado para convocarla. Sobre un supuesto de allanamiento de un ayuntamiento, véase STC 88/2003, de 19 de mayo.

de ejercicio colectivo⁶⁹, la sección sindical o su delegado sin duda están legitimados para convocar la reunión. Es evidente que forma parte del contenido esencial del derecho de sindicación este derecho de celebrar reuniones a las que concurran los afiliados al sindicato que las convoque, con el objeto de desarrollar los fines propios del sindicato⁷⁰.

Esto se debe a que el derecho de reunión opera a modo de técnica instrumental puesta al servicio del intercambio o exposición de ideas, la defensa de intereses o la publicidad de problemas o reivindicaciones⁷¹. En el ámbito sindical es el soporte instrumental para el ejercicio de otros derechos, especialmente el de información, respecto del cual este Tribunal ha señalado que la transmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de una democracia y de un pluralismo sindicales y, en definitiva, constituye un elemento esencial en la formación del derecho fundamental a la libertad sindical⁷².

En sexto y último lugar, la LOLS contiene el principio de que los representantes de los trabajadores deben gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos por razón de sus actividades, incluido el despido, siempre que actúen conforme a las leyes o convenios colectivos. Esto se debe a que, según el Tribunal Constitucional, “dentro del sistema actual de protección y garantía de los derechos de los trabajadores, y en función del mismo, la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores se integra, en determinados supuestos, en el derecho de libertad sindical”⁷³.

⁶⁹ STC 85/1988, de 28 de abril.

⁷⁰ STC 91/1983, de 7 de noviembre y STC 29/2000, de 31 de enero.

⁷¹ STC 85/1988, de 28 de abril y STC 66/1995, 20 de abril.

⁷² STC 168/1996, de 29 de octubre.

⁷³ STC 191/1996, de 26 de noviembre.

Sin embargo, tal y como ha entendido el propio Tribunal, los delegados sindicales no tienen un derecho a la intangibilidad de su puesto de trabajo o condiciones de trabajo, ni son inmunes a la aplicación razonada de las reglas jurídicas generales⁷⁴.

⁷⁴ STC 308/2000, de 18 de diciembre, STC 89/2918, de 6 de septiembre y STC 109/2018, de 15 de octubre.