

**TEMA 39: LEY DE LIBERTAD SINDICAL. DE LA LIBERTAD SINDICAL. REGIMEN JURIDICO SINDICAL. REPRESENTATIVIDAD SINDICAL. ACCION SINDICAL. TIPOS Y DERECHOS DE SECCIONES SINDICALES. DERECHOS REPRESENTANTES SINDICALES. DELEGADOS SINDICALES. TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL.**

**1. ANTECEDENTES**

El sistema español de relaciones laborales ha estado sometido en el transcurso de los últimos 20 años a profundas transformaciones que han afectado intensamente a sus bases organizativas, institucionales, estructurales y funcionales. Estas transformaciones suelen presentarse como resultado de dos grandes procesos de cambio. El primero proviene de la instauración en nuestro país de un sistema político democrático y la promulgación de la Constitución de 1978. El segundo tiene causa directa en la crisis económica, la internacionalización y la reordenación mundial de la economía y la necesidad de adaptar el sistema al nuevo entorno económico y social más flexible.

Estos dos grandes procesos de cambio se encuentran en el origen y evolución posterior del sistema de relaciones laborales que ha pasado del modelo tradicional caracterizado por:

- Estar sustentado sobre criterios de monopolio legal e intervención administrativa frente a una autonomía colectiva.
- Un sistema de gestión económico-laboral basado en el intervencionismo administrativo.
- Un sistema de control y garantía de la legislación remitida a terceros (Administración y Tribunales) y no las partes.

A un modelo constitucional basado en:

- Libertad de empresa

- Libertad sindical
- Autonomía colectiva
- Derecho de huelga y conflicto colectivo

Este modelo a su vez ha desembocado en otro que podríamos llamar postconstitucional, introducido por la última reforma laboral de los años 1994-1995 que básicamente incide en las siguientes líneas:

-Fomento de la flexibilidad de las relaciones de trabajo. Adaptación a las diversas singularidades de cada sector, empresa o tipo de trabajo y al cambio de circunstancias.

-Reducción de costes de forma indirecta a través de la supresión de la intervención administrativa y reordenación y tramitación procesal sdel despido disciplinario.

-Potenciación de la negociación y de la autonomía colectiva.

-Reordenación del sistema de negociación y del poder colectivo (acuerdos colectivos de empresa, diversidad de contenidos según ámbitos de negociación y concurrencias, fórmulas de corrección de la naturaleza normativa del convenio, distribución del poder entre los distintos agentes colectivos).

## **1.1. ACTORES BASICOS DEL SISTEMA**

### **1.1.1. Sindicatos.**

Los sindicatos son organizaciones de representación y defensa de los intereses de los trabajadores.

El panorama sindical en España ha ido progresivamente simplificándose y racionalizándose manteniendo en la actualidad una estructura que cabe definir como de duopolio sindical atenuado. Los sindicatos mayoritarios (UGT Y CC.OO.) cuentan con el respaldo electoral de más del 80% de los trabajadores asalariados y funcionarios del

país. No obstante, existen organizaciones sindicales con una notable implantación en ámbitos territoriales coincidentes con los de ciertas Comunidades Autónomas históricas. Asimismo existen algunos Sindicatos profesionales.

Otra de las características importantes de nuestro sindicalismo es su tendencia centralizadora. El núcleo del poder sindical reside en la confederación y no en las estructuras sindicales territoriales o sectoriales. Esta tendencia ha posibilitado y sigue posibilitando la política de concertación social.

Por último, el sistema se caracteriza por responder a un modelo representativo. Además, España es uno de los países dentro de la Unión Europea con uno de los índices más bajos de afiliación sindical pudiendo cifrarse la tasa de afiliación en torno a un 15% de la población activa.

### **1.1.2. Empresarios y sus Asociaciones.**

A diferencia del ámbito sindical en el que los trabajadores se han organizado bajo el principio del pluralismo, los empresarios mantienen una cierta unidad organizativa. La CEOE es la asociación vértice en la que se agrupan las estructuras horizontales y verticales de representación y defensa de los intereses patronales. Esta asociación cúpula incorpora a otras organizaciones como CEPYME que se encuentra a ella confederada a través de una organización formalmente autónoma.

Esta unidad orgánica no impide la existencia, dentro de un mismo ámbito funcional o geográfico, de diversas asociaciones empresariales, pero sin embargo, no actúan normalmente con criterios de concurrencia.

Entre las asociaciones empresariales domina también la tendencia centralizadora.

Las organizaciones empresariales llevan a cabo una defensa a ultranza de la ideología y práctica de la flexibilidad y si bien respetan las reglas institucionales y el respeto a lo pactado, mantienen un cierto modelo autoritario en la práctica empresarial

### **1.1.3. Estado.**

El estado es un verdadero actor en el sistema de relaciones laborales. La de intervención del mismo en el campo de las relaciones laborales puede deducirse numerosos pasajes constitucionales ( arts. 35, 37, 38, 40, relativos al Estatuto de los Trabajadores, negociación colectiva, convenios colectivos, libertad de empresa, seguridad e higiene, descanso, vacaciones, jornada laboral...). Además no podemos olvidar la cobertura que a la presencia estatal brinda la cláusula general contenida en el artículo 9.2 de la Constitución Española que impone a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo del individuo y los grupos sociales en que se integran sean reales y efectivas.

El artículo 149.1.7ª de la Constitución reserva a la competencia exclusiva del estado, la legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas. El estado, por tanto, tiene competencia para la producción jurídica de normas laborales. La legislación laboral comprende, tanto aspectos individuales de la relación laboral como aspectos colectivos (promoción, actividad sindical, definición unidades de negociación, etc.).

La consagración constitucional de la autonomía colectiva en su vertiente de autonomía negocial (artículo 37) no ha llevado aparejada la atribución a los grupos sociales organizados de un monopolio de la regulación de las relaciones laborales, si bien existe la tendencia a la reducción sensible del acervo del derecho mínimo necesario.

Así pues el Estado interviene en las relaciones laborales dictando las reglas de juego y encomendando a órganos administrativos la ejecución de las normas dictadas.

## **1.2. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.**

Las relaciones colectivas de trabajo cuentan en España con un alto nivel de

formalización que proviene de las reglas instauradas, bien por el Estado o bien a través de la actividad contractual colectiva. En una valoración de conjunto, la importancia de las normas de origen estatal en lo que a la conformación del sistema concierne es muy superior a la de las pactadas. Las grandes instituciones básicas laborales de naturaleza colectiva, como son la libertad sindical, la negociación colectiva, conflicto colectivo, el derecho de huelga y el derecho de representación del personal, han sido objeto de una reglamentación legal. Por lo tanto, además de la formalización, un segundo rasgo que define las relaciones colectivas de trabajo es la prevalencia que tienen las normas heterónomas en su regulación.

Las relaciones colectivas de trabajo se encuentran, y se trata de un nuevo rasgo, muy judicializadas. A diferencia de lo que sucede en otros países en los que se ha puesto en práctica y dotado de efectividad procedimientos extrajudiciales para solventar las disputas laborales, en España estas experiencias están todavía en sus comienzos. No obstante, existe ya un giro en la doctrina judicial que está abandonando las tesis de la incompatibilidad de los medios extrajudiciales con el derecho constitucional a la tutela judicial. También la Ley 11/94 apunta un cambio en la política de los poderes públicos regulando la promoción de la actividad conciliadora arbitral poniendo a disposición de las partes sociales los medios humanos, técnicos y económicos precisos y dotando de la necesaria eficacia jurídica a los acuerdos fin de conflicto y a los laudos. En julio de 1996 (BOE 27 de agosto) se firma el acuerdo tripartito en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales.

No podemos olvidar que, como razonaba el Tribunal Constitucional en Sentencia 217/1991, la instauración de medios autónomos de composición de conflictos resulta beneficiosa tanto para las partes, que pueden resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto que ve aliviada su carga de trabajo.

Por otra parte, existen problemas derivados del régimen de libertad sindical instaurado en nuestro país al utilizar la institución de la representatividad

sindical como instrumento de individualización selectiva de los sindicatos. La representatividad sindical forma parte de las reglas de ordenación de las relaciones colectivas y del propio sistema de relaciones laborales.

La representación sindical en España es una representación fuertemente selectiva que sostiene y apoya a las organizaciones sindicales de amplia base territorial y funcional frente a los sindicatos profesionales o de categoría. Además, el parámetro de la audiencia electoral en los órganos unitarios posterga a las empresas o centros de trabajo sin órganos de representación e infrarrepresenta a los contratados temporales.

En nuestro sistema de relaciones laborales los sindicatos y las asociaciones empresariales aparecen configuradas con un cierto perfil institucional. Así, los sindicatos y asociaciones ostentan una posición constitucional privilegiada derivada de lo dispuesto en el artículo 7 de la Constitución. La ubicación de este precepto en el título preliminar del texto constitucional ha reportado a estas organizaciones su consideración de órganos con relevancia constitucional y como tal fundamento y pilares del Estado social y democrático de derecho.

De esta forma los sindicatos aún cuando son asociaciones privadas, ostentan una representación institucional de los trabajadores. Esta representación excede el ámbito de la representación privada para actuar en nombre de toda la colectividad de trabajadores. Tal sucede con la negociación colectiva general o la participación institucional ante las administraciones Públicas.

## **2. LEY DE LIBERTAD SINDICAL.**

Con la promulgación de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical se establece el vigente régimen de libertad sindical, en el cual los sindicatos pueden contar indistintamente con afiliados pertenecientes tanto al ámbito laboral como al funcional.

Tal principio de libertad sindical ha sido elevado al rango constitucional y, así, el artículo 28, 1 de nuestra Ley Fundamental, aplicable tanto a los trabajadores como a los funcionarios, establece que **"Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La Ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Instituciones armadas o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará la peculiaridad de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato"**. Hay que hacer constar que el legislador ordinario apenas ha hecho uso de la posibilidad establecida en dicho precepto de introducir peculiaridades para el ejercicio de la libertad sindical con respecto a los funcionarios y, así, éstos:

**1) Tienen estrictamente los mismos "derechos sindicales esenciales" (que son los contenidos en el mencionado artículo 28, 1 de la Constitución) que los de los trabajadores por cuenta ajena**, puesto que el desarrollo de esta materia ha sido efectuado en un Cuerpo Legal común para ambos regímenes, como es la citada Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**2) Cuentan con unos "derechos sindicales derivados" (derechos de huelga, negociación colectiva, participación institucional, etc.) equiparables a los de los trabajadores**, puesto que algunos matices semánticos diferenciales en el sistema para la fijación de sus condiciones de trabajo respectivas -que para los trabajadores se califica nominalmente como "negociación colectiva" y para los funcionarios como "participación en la determinación de tales condiciones"- apenas se han traducido en distinciones sustanciales de fondo, especialmente tras las modificaciones introducidas por la Ley 7/1990, de 19 de Julio, en la Ley 9/1987 (LOR), de 12 de Junio, que prácticamente han equiparado la negociación colectiva en ambos sectores.

## **2.1 LÍNEAS DIRECTRICES DE LA LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL**

Las pautas básicas seguidas por el legislador en la citada Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical, fueron las siguientes:

**1) La unificación del régimen sindical de trabajadores y funcionarios**, que rompe con la legislación anterior y es expresiva del carácter progresista e innovador de dicha Ley Orgánica. Así, su artículo 1º señala: "1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. 2. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas".

**2) La delimitación clara entre sindicatos propiamente dichos y asociaciones profesionales.** En efecto, la nueva Ley, acabando con el confusionismo terminológico de la anterior legislación, señala una diferenciación entre dichas asociaciones -dirigidas a proteger los intereses profesionales- y los sindicatos -instrumentos de autotutela organizada de los intereses de los trabajadores frente a sus empleadores-.

**3) La exclusión de la regulación de las asociaciones empresariales**, las cuales se siguen regulando por la Ley 19/1977, de 1 de abril.

**4) La limitación de la aplicación de la Ley a los trabajadores por cuenta ajena en activo**, recortando en parte los derechos sindicales de los trabajadores autónomos, los empleados y los pensionistas de jubilación o incapacidad, los cuales pueden afiliarse a los sindicatos, pero no pueden crear organizaciones para la defensa de sus intereses específicos.

## **2.2 EXCEPCIONES Y LIMITACIONES PARA LOS FUNCIONARIOS:**

Pese a ostentar una relación de carácter funcionarial, están exceptuados de su ámbito de aplicación o cuentan con unos derechos sindicales limitados, según lo dispuesto en los apartados 3, 4 y 5 del artículo 1º de esta Ley Orgánica, los siguientes colectivos:

**1) Los miembros de las Fuerzas armadas y de los Institutos armados de carácter militar** (en este último caso incluyendo a la Guardia Civil), los cuales tienen prohibida terminantemente cualquier forma de sindicación, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 28,1, de la Constitución.

**2) Los Jueces, Magistrados y Fiscales**, los cuales no pueden constituir sindicatos mientras estén en activo, conforme a lo dispuesto en el artículo 127, 1 de la Constitución, pero pueden crear asociaciones profesionales con derechos sindicales restringidos, al amparo de las siguientes normas respectivas:

**A) Para Jueces y Magistrados**, el artículo 401 de la Ley Orgánica 6/1985 del Poder Judicial.

**B) Para Fiscales**, en los artículos 54 y 59 de la Ley 50/1981, del Estatuto del Ministerio Fiscal.

**3) Los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar**, que -dado su carácter armado y su organización jerarquizada-, se regulan por su normativa específica, establecida en la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

## **3. EXTENSIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL**

La libertad sindical comprende, según el artículo 2º de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, que desarrolla el contenido del artículo 28, apartado 1, de la Constitución, los

siguientes derechos, que pueden ser clasificados en dos grandes grupos, uno relativo a los derechos sindicales de carácter individual de trabajadores y funcionarios y otro referente a los derechos de los propios sindicatos como tales entidades colectivas:

**1) Derechos sindicales individuales de los empleados:**

A) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos.

B) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato.

C) El derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato.

D) El derecho a la actividad sindical.

**2) Derechos sindicales colectivos de los Sindicatos:**

A) Redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción.

B) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas.

C) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes.

D) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

### 3. EL RÉGIMEN JURÍDICO SINDICAL

El régimen jurídico sindical establecido en el artículo 4 se caracteriza porque **el sindicato adquiere plena personalidad jurídica y capacidad de obrar sin necesidad de autorización administrativa previa y de una forma automática**, por el transcurso del período de 20 días desde el depósito de sus Estatutos en la Oficina Pública establecida al efecto, aunque tanto la Autoridad Pública como los interesados podrán promover ante la Autoridad judicial la declaración de no conformidad a Derecho de tales estatutos.

**Las formalidades de tramitación** que están establecidas en el mencionado artículo 4 pueden ser sintetizadas de la siguiente forma:

**1) Presentación de los Estatutos** ante la Oficina Pública establecida al efecto, que en el pasado era el IMAC y en la actualidad, extinguido dicho organismo es, según el ámbito y la ubicación geográfica, la Subdirección General de Programación y Actuación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las Direcciones Provinciales de dicho Departamento o las Oficinas que haya dispuesto la Comunidad Autónoma, cuando tales funciones hayan sido transferidas.

**2) Análisis de dichos Estatutos** por la Oficina Pública, a la vista de la cual ésta deberá decidir entre estas **dos actuaciones**, según los casos:

**A) Si no se observa ningún defecto formal** (es decir, carencia de datos exigidos en el artículo 4, apartado 2), la Oficina Pública **deberá disponer en el plazo de 10 días la publicación** de tales Estatutos en el Boletín Oficial correspondiente y el Sindicato adquirirá personalidad jurídica a los 20 días desde la presentación de los Estatutos.

**B) Si, por el contrario, se detecta alguno de los defectos formales mencionados,** la Oficina Pública **deberá recabar la subsanación de las mismas en el plazo de 10 días,** subsanación que deberá producirse en el plazo de otros 10 días. Transcurrido este último período, la Oficina Pública, según los resultados de dichos trámites subsanatorios, dispondrá la publicidad de los Estatutos o rechazará el depósito de los mismos.

## **5. LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL**

Todos los sindicatos que se hayan constituido legalmente al amparo del artículo 4º de esta Ley gozan de capacidad de obrar y, por lo tanto, de ejercer una acción sindical, pero **la extensión de dicha facultad de actuación es variable** según el grado de representatividad que se haya obtenido en los correspondientes procesos de elecciones sindicales.

En este sentido, **determinadas prerrogativas de carácter institucional** (en concreto, la negociación colectiva, el planteamiento de conflictos colectivos, la promoción de elecciones sindicales y la participación institucional) **se reservan a las organizaciones sindicales que tengan una cierta implantación,** es decir, que hayan obtenido unos determinados porcentajes mínimos en dichas consultas electorales.

Dejando a un lado la participación institucional propiamente dicha, que cuenta con unos criterios de representatividad específicos, la acción sindical de carácter oficial e institucional para la negociación colectiva, la interposición de conflictos colectivos y la promoción de elecciones sindicales está asignada, en un determinado ámbito geográfico y funcional, a los siguientes sindicatos:

**1) A los "suficientemente representativos", es decir, a los que cuenten con un diez por ciento de los representantes en el citado ámbito concreto,** según el artículo

7,2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

2) A los que, aún sin contar con dicho porcentaje en el ámbito que se contemple, ostenten el carácter de "más representativos", bien "a nivel estatal", conforme a lo previsto en el artículo 6,2 de la mencionada Ley Orgánica de Libertad Sindical (actualmente U.G.T. y CC.OO.), que, por el fenómeno de la "irradiación" establecido en el artículo 6,3 de la LOLS, gozan de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales inferiores; o bien "a nivel de Comunidad Autónoma", de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7,1, párrafo primero, de dicho Cuerpo Legal (actualmente sólo ELA-STV y C.I.G.), los cuales también "irradian" su capacidad representativa en ámbitos inferiores (artículo 7,1, párrafo segundo, de dicha Ley), aunque en este caso únicamente dentro de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Del análisis del expuesto sistema de representación del personal en las Administraciones Públicas, se extrae la conclusión de que el espíritu y la finalidad de la normativa sobre esta materia es establecer **una representatividad de carácter "bifronte"**, en la que la representación de los sindicatos arraigados realmente en un concreto ámbito territorial y funcional resulta complementada legalmente con la representación otorgada a los sindicatos que tienen una cierta implantación de carácter general, aunque no gocen de audiencia alguna en el sector determinado que se contemple, todo ello con el fin de huir de dos extremos opuestos:

A) Por una parte, el de evitar que resulte una negociación excesivamente atomizada y descoordinada entre las diversas unidades de negociación existentes.

B) Por otra, el de superar una negociación de carácter desmedidamente genérico y abstracto en la que no se contemplen las peculiaridades reales de la representatividad y los intereses que se dan en cada uno de los ámbitos de negociación.

## **5.1 REQUISITOS PARA OSTENTAR LA "MAYOR REPRESENTATIVIDAD"**

**1) A nivel estatal:** Según el artículo 6,2,a) de la Ley Orgánica mencionada, tendrán tal consideración los sindicatos "que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito, del **10 por 100 ó más** del total de delegados de personal, de los miembros de los Comités de Empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas", es decir, calculando dicho porcentaje sobre el número global de representantes de todos los tipos de elecciones sindicales, sean éstas de trabajadores por cuenta ajena -de la empresa privada o de la Administraciones- o de funcionarios públicos.

**2) A nivel de Comunidad Autónoma:** Según el artículo 7,1 de la LOLS, tendrán tal carácter los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, **al menos el 15 por 100** de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones Públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal.

## **6 LAS SECCIONES SINDICALES.**

**Las Secciones Sindicales pueden ser definidas** como unos órganos de carácter sindical integrados por la agrupación de todos los afiliados a un Sindicato determinado en un ámbito de trabajo concreto (sea el de la empresa o el de los diversos centros de trabajo que la componen, a elección del propio sindicato) y dedicados -al menos de hecho, si no de Derecho- al ejercicio de la acción sindical en dicho lugar de trabajo.

Su **naturaleza jurídica** es dudosa, porque para algunos constituyen verdaderas "entidades sindicales" dotadas de personalidad jurídica si cumplen la obligación de

depositar sus propios Estatutos; mientras que para otros -por ejemplo para JESÚS CRUZ VILLALÓN- suponen unas meras "uniones sin personalidad", o meros brazos ejecutores del Sindicato actuante.

**Su creación no exige el requisito de que el sindicato promotor cuente con una especial implantación entre las bases:** En efecto, según el artículo 8, apartado 1, de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical, todos los Sindicatos reconocidos como tales -es decir, todos aquellos que hayan adquirido personalidad jurídica al haber depositado sus Estatutos en la Oficina Pública establecida al efecto- podrán constituir Secciones Sindicales, mientras no lo prohíban tales Estatutos, sin requerirse para ello ninguna condición relativa a un determinado "arraigo" de la entidad sindical de la que se trate -ni unos concretos porcentajes mínimos obtenidos electoralmente ni un cierto número, también mínimo, de afiliados- entre los empleados afectados.

#### **6.1. ÁMBITO DE LAS SECCIONES SINDICALES EN LA ADMINISTRACIÓN.**

Evidentemente, los Sindicatos pueden elegir libremente el ámbito personal y territorial de sus Secciones Sindicales, en ejercicio de las potestades de "autorregulación" derivadas de la libertad sindical consagrada en el artículo 28,1 de la Constitución, pero **para que tales Secciones cuenten con las prerrogativas legales que imponen cargas a la empleadora y especialmente con las garantías del artículo 10,3 de la LOLS (créditos horarios y demás derechos), es preciso que las mismas se adapten a la tipología legalmente establecida en el Título IV de dicho Cuerpo Legal.**

Dicho criterio está establecido en el Fundamento Jurídico 3 de **la Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de Abril de 1989** (BOE de 19 de Abril), que distingue entre los "**aspectos internos**" u organizativos de la Sección Sindical -los cuales pueden ser decididos y dispuestos libremente por el Sindicato, dadas sus potestades de autorregulación- y los "**aspectos externos**" de la misma que trascienden del mero

ámbito organizativo, al crear obligaciones a cargo de un tercero -el empleador-(porque imponen a éste la concesión de ciertos derechos, como los créditos horarios, etc.), aspectos en los que no se puede incidir más que en los términos legales, es decir, respetando estrictamente la configuración y los requisitos materiales y formales establecidos en la Ley Orgánica 11/1985 para las Secciones Sindicales a los efectos de conseguir a cambio las prerrogativas y derechos correlativos otorgados a las mismas en dicho Cuerpo Legal.

La determinación de cuál es la "tipología oficial" de las Secciones Sindicales a los efectos antedichos presenta ciertas cuestiones problemáticas en el ámbito de las Administraciones Públicas, tanto con respecto al **ámbito personal** de tales secciones, dado el hecho de que en las mismas coexisten los funcionarios públicos y los trabajadores por cuenta ajena -surgiendo el problema de si el ámbito de las mismas debe ser conjunto o separado para ambos tipos de personal-, como con relación a su **ámbito territorial**, por la indefinición legal del "centro de Trabajo" a los efectos de determinar la circunscripción geográfica de dichas Secciones. Analizando por separado cada uno de los dos ámbitos citados, expondremos a continuación nuestros criterios sobre dicha problemática:

**1) El ámbito personal** de las Secciones Sindicales debe estar integrado por la totalidad de los empleados públicos afiliados al Sindicato correspondiente, tanto funcionarios como trabajadores, porque la Ley Orgánica de Libertad Sindical concibe a las Secciones Sindicales como unos instrumentos únicos y comunes para la acción sindical de ambos tipos de personal, como se desprende de la Exposición de Motivos y del artículo 1,2, en relación con el 8 y el 10, todos ellos de dicho Cuerpo Legal, y como se deduce también de la propia naturaleza jurídica de una Sección Sindical, la cual representa y tutela los intereses de todos los afiliados al sindicato del que depende la misma, independientemente de cuál sea el vínculo jurídico que une a éstos con la Administración.

En este sentido, no debe olvidarse que el legislador, aunque concibió una **"representación unitaria"** diferente para ambos tipos de personal -las Juntas de Personal y los Comités de Empresa-, unificó a partir de 1985, por medio de la LOLS, los temas de **"representación sindical"** de dichos dos colectivos, estableciendo un régimen sindical único y conjunta para los mismos y acabando con la distinción existente con anterioridad entre "sindicatos de trabajadores" -los cuales estaban regulados por la Ley 19/1977, de 1 de Abril- y "sindicatos de funcionarios" -que estaban regidos por el Real Decreto 1522/1977, de 17 de junio-.

**2) El ámbito territorial depende de la circunscripción que haya elegido el Sindicato para establecer las Secciones Sindicales (bien una sola Sección para la totalidad de la Empresa -en este caso, para la totalidad de la Administración Pública correspondiente- o bien Secciones Sindicales en los Centros de Trabajo que componen la misma),** puesto que las alusiones de la LOLS a que pueden constituirse Secciones Sindicales "en la Empresa o el Centro de Trabajo" (Artículos 8,1 y 10,1) deben ser entendidas, según interpretan las Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 9 de Julio de 1987 y 11 de Enero de 1988, en el sentido de que el Sindicato tiene el derecho de opción entre uno u otro ámbito a tales efectos.

No obstante, si el Sindicato hubiera elegido el ámbito de los centros de trabajo, habría que considerar a éstos como "meros centros físicos con ubicación independiente, es decir, lugares de trabajo con domicilio propio y diferenciado", como señalaremos más adelante, al estudiar los requisitos para la existencia de Delegados Sindicales.

## **6.2. CLASIFICACIÓN DE LAS SECCIONES SINDICALES**

Sustancialmente, las Secciones Sindicales pueden ser clasificadas en dos grandes grupos: **1) Las que tienen derecho a contar con "delegados sindicales"** -dotados de

sus correspondientes créditos horarios-, porque cumplen con los requisitos exigidos por el artículo 10,1 de la LOLS para ello y **2) Las que carecen de tales delegados** y tienen unas facultades más limitadas. De una forma más pormenorizada y teniendo en cuenta que el legislador establece una subdivisión en el apartado de las Secciones no dotadas de delegados sindicales, cabe establecer la siguiente clasificación:

**1) Secciones Sindicales con facultades y garantías mínimas (las del artículo 8,1, de la LOLS):** Son las que, estando válidamente constituidas, sin embargo no cuentan con las condiciones exigidas para disfrutar de los derechos del artículo 8,2 de la LOLS, ni los del artículo 10,3 de dicha Ley orgánica. Estas Secciones **sólo gozan de los limitados derechos mencionados en el artículo 8,1, apartados b) y c)**, es decir, celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical y recibir la información remitida por su sindicato.

**2) Secciones Sindicales con facultades y garantías medias (además de las anteriores, las del artículo 8,2, de la LOLS):** Son las que corresponden a "Sindicatos más Representativos" o a Sindicatos que, sin ostentar dicho carácter, tienen representación en los "órganos unitarios" (en la Junta de Personal, en el Comité de Empresa, o en ambos); pero no reúnen todos los requisitos exigidos por el artículo 10,1, de la LOLS para contar con "delegados sindicales". Tales Secciones pueden disfrutar, además de los derechos expuestos en el apartado anterior, de las facultades de disponer de un tablón de anuncios, negociar colectivamente en los términos establecidos en su legislación específica y utilizar un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 empleados.

**3) Secciones sindicales con facultades y garantías máximas (además de todas las anteriores, las del artículo 10,3, de la LOLS):** Son las Secciones Sindicales que tienen derecho a contar con "delegados sindicales" dotados de créditos horarios para el desempeño de sus funciones y de otras facultades y garantías que se señalan

expresamente en el mencionado artículo 10, 3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Los requisitos para contar con tales derechos son, según el artículo 10,1 de dicha Ley Orgánica: 1) Que se trate de una empresa, o, en caso, de un centro que ocupe a más de 250 trabajadores, debiéndose entender que el término "trabajadores" incluye tanto a los laborales en sentido estricto como a los funcionarios. 2) Que, además y acumulativamente, el Sindicato al que pertenezca la Sección Sindical del caso tenga presencia en los Comités de Empresa o en las Juntas de Personal.

## **7 CONDICIONES PARA LA EXISTENCIA DE DELEGADOS SINDICALES.**

Los Delegados Sindicales son aquellos representantes de una Sección Sindical que han sido elegidos "por" y "entre" los afiliados en el ámbito que tal Sección se ha establecido (Artículo 10.1, último inciso, de la LOLS) y que, además, cumplen con los requisitos exigidos en el artículo 10.1, "ab initio", de dicho Cuerpo Legal y, en consecuencia, cuentan con los derechos a los créditos horarios y a las demás garantías que dimanen del artículo 10.3 de la repetida Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Según el artículo 10, apartado 1, de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical, para que una Sección Sindical pueda tener Delegados Sindicales en el sentido técnico-jurídico de los términos, (es decir, representantes de su Sección Sindical que cuenten con los créditos horarios y demás garantías que dimanen del artículo 10, apartado 3, de dicho Cuerpo legal), es preciso que concurran los dos siguientes requisitos:

**1) Que la Empresa o, en su caso, el Centro de trabajo en el que se implante la Sección "ocupe a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato",** requisito que debe ser interpretado a la luz de los siguientes criterios:

A) La alusión de la Ley a "la Empresa o, en su caso, el Centro de Trabajo" debe

entenderse en el sentido de que puede establecerse un ámbito u otro según la decisión previa que haya adoptado sobre la materia el Sindicato correspondiente, como se ha explicado con anterioridad, al analizar el ámbito de las Secciones Sindicales.

B) Debe considerarse Centro de Trabajo en la Administración del Estado a estos efectos de los artículos 8 y 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical al "**centro físico con ubicación independiente**", como señalaba el apartado X de la Circular de 19 de mayo de 1988 de la Dirección General de la Función Pública, sobre "Criterios de actuación de los órganos de la Administración del Estado en sus relaciones con las juntas de personal y las secciones sindicales".

Aclarando dicho criterio, cabe señalar que el concepto de Centro de Trabajo mantenido por la Administración implica las siguientes consecuencias: En primer lugar, tal concepto de centro de trabajo impide que puedan ser consideradas como un solo centro a estos efectos las dependencias administrativas que estén emplazadas en locales con distinto domicilio, aunque pertenezcan a un mismo Departamento u Organismo. En segundo término, tal criterio conduce a considerar como centro de trabajo al ubicado en un "edificio de uso múltiple", aunque el mismo albergue a unidades administrativas de diversos Ministerios u Organismos Autónomos, siempre que dichas distintas dependencias pertenezcan a una misma unidad electoral de las previstas y reguladas en el artículo 7º de la Ley 9/1987, de 12 de junio.

La postura mantenida, expresada en reiterados informes consultivos de la Dirección General de la Función Pública, está basada en una adaptación al ámbito funcional de la definición de Centro de Trabajo contenida en el artículo 1, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, la cual es directamente aplicable a este supuesto teniendo en cuenta que la acción sindical en la empresa es común para los laborales de la administración y los funcionarios, en virtud del artículo 1º, 2 de la LOLS. Dicha interpretación está avalada, asimismo, por un amplio y razonado informe de la Jefatura

de la Abogacía del Estado del Ministerio para las Administraciones Públicas, fechado el 21 de junio de 1991, así como por los criterios jurisprudenciales establecidos en las Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 9 de julio de 1987, 27 de febrero de 1987 y 10 de septiembre de 1987.

**2) Que el Sindicato correspondiente a tal Sección cuente "con presencia en los Comités de Empresa o en los Órganos de Representación que se establezcan en las Administraciones Públicas", lo cual puede ser interpretado de la siguiente forma:**

A) La "presencia" que exige la Ley -apelando "al espíritu y la finalidad" de la norma, según el criterio interpretativo contenido en el artículo 3, 1 "in fine" del Código Civil- debe entenderse como un especial arraigo de la entidad sindical de la que se trate que haya permitido a ésta contar **al menos con un representante**, implantación que sólo puede ser demostrada por la expresión de la voluntad de los electores **en un proceso de Elecciones Oficiales** y que, por consiguiente, no debe estar basada -como se ha señalado con anterioridad- en hechos aleatorios y posteriores, ajenos a tal voluntad de las bases, como son los cambios de afiliación sindical de los elegidos.

B) Sería suficiente que tal "presencia" requerida por la normativa se manifestase en uno de los ámbitos del personal -el funcional o el laboral- para que el sindicato afectado disfrutara del derecho a contar con delegados sindicales. En efecto, la condición exigida por la Ley (Art. 10, 1, de la LOLS) supone literalmente "la presencia en los Comités de Empresa **"o"** en los Órganos de Representación que se establezcan en las Administraciones Públicas", lo cual, teniendo en cuenta que se utiliza la conjunción disyuntiva "o", en vez de la copulativa "y", debe ser entendido en el sentido de que es suficiente la implantación en uno solo de dichos sectores para contar con Delegados Sindicales.

## 7.1. NÚMERO DE DELEGADOS SINDICALES

Conforme al artículo 10, apartado 2, de la LOLS, el número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical es distinto según que el Sindicato implicado haya obtenido o no el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa o al órgano de representación en las Administraciones Públicas.

**1) Cuando tal Sindicato haya obtenido en el proceso electoral correspondiente al menos el 10 % de los votos** (no del número de representantes), dicho número de delegados sindicales se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores:	Uno.
De 751 a 2.000 " :	Dos.
De 2.001 a 5.000 " :	Tres.
De 5.001 en adelante: :	Cuatro."

**2) Cuando la entidad sindical afectada haya recibido menos de dicho 10 % de los votos**, ésta estará representada por un solo delegado sindical, siempre, como es lógico, que hubiera conseguido, al menos, un 5% de los votos, porque uno de los requisitos aludidos para la existencia de delegados sindicales es la "presencia" del sindicato del que se trate en los órganos de representación y dicha presencia no existiría con un tanto por ciento menor en la votación, ya que, según la normativa electoral, es preciso ostentar como mínimo dicho porcentaje para obtener representantes electos.

No obstante, los preceptos anteriormente citados son meramente "**normas de derecho dispositivo**" que funcionan en defecto de lo que hayan dispuesto las partes, porque, según el párrafo inicial del citado artículo 10,2 de la LOLS, "bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos".

## **7.2. LOS MEROS APODERADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES**

La entidad sindical que no tenga derecho a exigir el reconocimiento de "delegados sindicales" dotados de créditos horarios y de las demás garantías mencionadas en el artículo 10,3 de dicho Cuerpo Legal -porque no cumple las condiciones expuestas con anterioridad- sí podrá contar con **meros "representantes" o "apoderados"** de su sección sindical, sin ningún tipo de liberación horaria, que se responsabilicen de las funciones previstas en el artículo 8, apartado 1, letras b) y c) de dicha Ley Orgánica. En efecto, el Fundamento Jurídico Tercero de **la Sentencia del Tribunal Constitucional número 84/1989** aclara que "los únicos Delegados Sindicales a efectos de la LOLS son los que menciona su Artículo 10.1. Pero ello no quiere decir que las restantes Secciones Sindicales tengan vedado nombrar representantes o portavoces".

## **8. TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL.**

La Ley de Libertad Sindical reconoce expresamente la nulidad y carencia de efectos de los preceptos reglamentarios, de las cláusulas de los convenios colectivos, de los pactos individuales y de las decisiones unilaterales de los empresarios que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general de actividades.

Cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical, por actuación del empleador, asociación patronal, Administraciones Públicas, o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá recabar la tutela de la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Se consideran, de forma expresa, lesiones a la libertad sindical los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o de otra forma sindicatos con el mismo propósito de control.

Además de la legitimidad del trabajador, la Ley de Libertad Sindical reconoce el derecho del sindicato al que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como de cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, a personarse como coadyuvante en el proceso incoado por aquél.

Cuando el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho a la libertad sindical, decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas, remitiendo las actuaciones al Ministerio Fiscal, a los efectos de depuración de eventuales conductas delictivas.

Además no podemos olvidar que por tratarse de uno de los derechos y libertades contenidos en la Sección Segunda del Capítulo II del Título I de la Constitución puede interponerse, agotadas las vías judiciales, recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.