

# **APROXIMACIÓN AL RÉGIMEN LEGAL DE LA DEMOCRACIA SINDICAL INTERNA.**

**CARLOS ANDIÓN JIMÉNEZ**

**TRABAJO DE FINAL DE MÁSTER.**

**CURSO ACADÉMICO 2021-2022**

**DIRECCIÓN: PROF. SARA GUINDO MORALES**

# ÍNDICE.

ABREVIATURAS UTILIZADAS.....	4
CAPÍTULO 1º. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN .....	5
CAPÍTULO 2º. LIBERTAD, AUTONOMÍA Y DEMOCRACIA SINDICAL.....	6
CAPÍTULO 3º. GARANTÍAS DE ESPECIAL INCIDENCIA COLECTIVA EN EL FUNCIONAMIENTO DEMOCRÁTICO INTRASINDICAL.....	8
3.1.- EL CONTROL ESTATUTARIO COMO AVAL DE DEMOCRACIA INTERNA.	
3.2 - LOS SISTEMAS ELECTORALES.	
3.3 - LA DISTRIBUCIÓN DE PODERES Y EL PLURALISMO DE TENDENCIAS	
CAPÍTULO 4º. APUNTES SOBRE LA TRASCENDENCIA INDIVIDUAL DEL MANDATO DEMOCRÁTICO.....	13
4º. 1 - DERECHO DE AFILIACIÓN POSITIVO Y NEGATIVO.	
4º. 2 - DERECHOS DE PARTICIPACIÓN ORGÁNICA.	
4º. 3 - DERECHO DE ELECCIÓN DE REPRESENTANTES (ACTIVO Y PASIVO).	
4º. 4 - DERECHOS DE INFORMACIÓN.	
4º. 5 - DERECHOS INESPECÍFICOS LABORALES	
CAPÍTULO 5º. LA POTESTAD DISCIPLINARIA SINDICAL. ....	16
CAPÍTULO 6º. LA TUTELA JURISDICCIONAL DE LOS CONFLICTOS INTRASINDICALES. ....	18
6º. 1 - LOS LÍMITES A LA INTERVENCIÓN JUDICIAL.	
6º. 2 - LAS REGLAS DE COMPETENCIA.	
6º. 3 - PROCEDIMIENTO.	
6º. 4 – LEGITIMACIÓN Y RESPONSABILIDAD SINDICAL.	
CAPÍTULO 7º. CONCLUSIONES. ....	23
ANEXO BIBLIOGRÁFICO .....	26

## **ABREVIATURAS UTILIZADAS.**

**AA.VV.....** Autores Varios.

**AN.....** Audiencia Nacional.

**Art.....** Artículo.

**CCAA.....** Comunidad Autónoma.

**CE.....** Constitución Española.

**ET.....** Estatuto de los Trabajadores.

**JS.....** Juzgado de lo Social.

**LA.....** Ley de Asociaciones.

**LOLS.....** Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**LRJS.....** Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

**OIT.....** Organización Internacional del Trabajo.

**PP.....** Páginas.

**SAN.....** Sentencia de la Audiencia nacional.

**SJS.....** Sentencia del Juzgado de lo Social.

**STC.....** Sentencia del Tribunal Constitucional.

**STEDH.....** Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

**STJS.....** Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

**TC.....** Tribunal Constitucional.

**TSJ.....** Tribunal Superior de Justicia.

**VID.....** Véase.

## **CAPÍTULO 1º. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.**

El objeto de este trabajo consiste en el análisis de la democracia como componente interno de las organizaciones sindicales. Su virtualidad no depende únicamente de la utilidad que pueda tener en la dinámica grupal, si no de su carácter imperativo al tenor del ordenamiento jurídico vigente en nuestra sociedad. La democracia, en estos términos, se inserta dentro de la libertad sindical como un pilar básico a la hora de, valga la redundancia, democratizar estos concretos operadores jurídicos que interactúan en el desarrollo y progreso de las relaciones laborales.

El punto de partida anterior, sin embargo, resultaría un enunciado vacío de contenido o, en el mejor de los casos sesgado, si no se abordasen, si quiera sucintamente, cuáles son los elementos que aseguran un mínimo de democracia en el plano intrasindical. De ahí que, a riesgo resultar superficial, dadas las limitaciones del formato del trabajo, sea imprescindible adoptar una visión de conjunto que señale las principales garantías al efecto.

A tal fin, el proceso comienza contrastando la exigencia democrática con el derecho de autonomía constitucionalmente reconocido para los sindicatos, un binomio esencial para acotar los límites de cada principio en la teoría y la práctica jurídica. Acto seguido, la atención se centra en los márgenes en que se sitúa la efectividad de las garantías colectivas e individuales, sean o no explícitas en la normativa sindical. Finaliza el análisis de la materia con la indispensable referencia al papel de los órganos judiciales en el tratamiento de la cuestión, extremo en gran medida definitorio de su evolución hasta nuestros días.

La pertinencia el objeto de estudio seleccionado se respalda en tres aspectos: a) la problemática de un tema de escasa claridad conceptual y tendente al esfuerzo para su interpretación congruente; b) su cardinal importancia en el auge o degeneración de los sindicatos como entidades sociopolíticas de relevancia en el mundo del trabajo; c) las fricciones en su adaptación evolutiva al derecho de nuestros días. Todas ellas, en definitiva, conducen al interrogante sobre cómo y hasta qué punto resulta necesario que los sindicatos, en la tarea encomendada de impulsar la democratización de las relaciones laborales, deben, como premisa, cumplir con una configuración democrática propia.

## CAPÍTULO 2º. LIBERTAD, AUTONOMÍA Y DEMOCRACIA SINDICAL

No es posible afirmar que en el régimen previo a la etapa democrática vigente en España no cupiera el ejercicio de determinadas prerrogativas por los trabajadores en sus centros laborales. Tales facultades, sin embargo, ni eran libres, ni cuadran con la definición de la actividad sindical que se protege en la CE<sup>1</sup>. De contrario al sindicalismo vertical, el sindicalismo que se desarrolla dentro del Estado social de Derecho entronca con los precedentes jurídicos internacionales más relevantes del Siglo XX, tanto europeos como globales, que consagran la libertad sindical como derecho inherente al ser humano<sup>2</sup>. Los principales tratados de referencia al respecto son la Declaración Universal de Derechos Humanos (arts.20.1; 23.4) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art.8). En un ámbito más europeo, destacan el Convenio Europeo de Derechos Humanos (art.11), la Carta Social Europea -revisada- (art.5) y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art.12). Finalmente, fruto de la actividad de la Organización Internacional del Trabajo, operan el Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) y el Convenio número 98, sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (1978)<sup>3</sup>, ambos complementados por otros de ámbito específico.

Dichas normas conceptúan la libertad sindical como un derecho de vertientes, como un bien jurídico compuesto que se proyecta en diferentes dimensiones de la realidad social y requiere de una previsión legal que abarque su comprensión omnímoda<sup>4</sup>. Una primera aproximación a esta idea se evidencia al dotarse a la libertad sindical de una naturaleza colectiva e individual, en la que tanto el trabajador particular como el sindicato son titulares efectivos del derecho<sup>5</sup>. Una segunda perspectiva ubica su contenido entre en el ámbito público y privado, siendo los sindicatos garantes de valores sociales definidos que, simultáneamente, se autogestionan con la única limitación del respeto a la legalidad y el orden público. En tercer lugar, se posibilita la unión y participación de los sindicatos autóctonos en estructuras transnacionales, asentando, junto con lo federal y confederal, una doble dimensión nacional e internacional de sumo interés

---

<sup>1</sup> BAYLOS GRAU, A. "Constitución y Trabajo". *Revista de derecho social*. Núm.84, 2018, pp.29-31.

<sup>2</sup> ALFONSO MELLADO, C: "Libertad sindical y derecho de asociación empresarial", en AA.VV. *Derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch. Valencia 2020. pp.557.

<sup>3</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "OIT, derechos humanos y libertad sindical". *Revista de relaciones laborales*. Núm.1. 1999. pp.14-32.

<sup>4</sup> PRIETO CARRIZOSA, E. "La configuración constitucional del derecho a la libertad sindical", en *Derechos de Libertad Sindical y Principio de Igualdad*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. 2009. pp.33 y ss.

<sup>5</sup> Primando, no obstante, la colectiva. Vid, CABERO MORÁN, E.: *Democracia interna en los sindicatos*. Consejo Económico y Social. Madrid. 1997. pp.35-36.

jurídico. Coexisten así diversos e indisociables espacios de incidencia del derecho<sup>6</sup>, dando lugar a específicas manifestaciones que configuran la libertad sindical como un bien jurídico que trasciende la actividad reivindicativa individual dentro de los límites naturales del centro de trabajo.

En nuestro ordenamiento democrático, la trasposición y reconocimiento de la libertad sindical se ubica *prima facie* en el artículo 28 CE, que eleva su rango al de mayor protección legal posible, el de derecho fundamental. Expresamente, el precepto comprende la fundación de sindicatos y su integración confederal e internacional, la libertad de afiliación negativa y positiva, junto con los sujetos excluidos o dependientes de normativa especial<sup>7</sup>, y el derecho de huelga. No obstante, la definición del artículo 28, que indica los caracteres elementales, no basta para abarcar de forma completa el núcleo del derecho, pues no profundiza en el sindicato como presupuesto instrumental para su ejercicio<sup>8</sup>. De esa parte se ocupa el artículo 7 del Título Preliminar, atribuyendo a estas organizaciones un papel de defensa y promoción de los intereses sociales vinculados a los trabajadores, un rol jurídicamente protegido al más alto nivel que es consecuencia directa de la definición asumida por el legislador del concepto del sindicalismo democrático e independiente<sup>9</sup>. A raíz de este reconocimiento, la regulación sindical alcanza en la CE y posteriores normas una situación privilegiada respecto a legislación asociativa general, frente a la cual se equipa con un mayor grado de representatividad, derechos y provisión de recursos públicos.

Ahora bien, la preeminencia de la libertad sindical dentro de la de asociación<sup>10</sup>, que responde a su excepcional utilidad constitucional en el mundo del trabajo, no supone un punto de fuga para la común tensión derivada de situar los límites de un derecho fundamental dentro del resto del ordenamiento jurídico<sup>11</sup>. Esta cuestión reviste una mayor complejidad en el particular caso de los sindicatos, que, junto con los partidos políticos, reciben de la norma constitucional una garantía de autonomía frente a toda intervención externa. Así, cuando el artículo 7 refiere que el funcionamiento de los sindicatos será libre, no quiere consagrar otra cosa que un auténtico reducto de emancipación para organizar esta función de agrupación, defensa y promoción de los intereses laborales de los trabajadores. Pero, como contrapeso a la magnitud de este tratamiento especial, el legislador exige la tarea de asimilar el principio democrático en la estructura y funcionamiento orgánico del sindicato. Tal limitación se traduce en que el respeto a la libertad sindical no constituye obligación exclusiva del Estado, la patronal y los particulares, si no que se extiende a los propios sindicatos, que deberán garantizar en el plano interno lo que

---

<sup>6</sup> VALDEOLIVAS GARCÍA, YOLANDA. *Las conductas lesivas de la libertad sindical*. Consejo Económico y Social. Madrid. 1994. pp.44.

<sup>7</sup> Vid, ALFONSO MELLADO, C.: *Derecho del...*, cit., pp.560-561.

<sup>8</sup> SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTENSINOS, I.: *Derecho Sindical*. Tirant lo Blanch. Valencia. 2003. pp.30.

<sup>9</sup> BAYLOS GRAU, A.: *Sindicalismo y derecho sindical*. Albacete. Editorial Bomarzo. (2021). pp.17-24.

<sup>10</sup> De aplicación supletoria, según la Disposición Adicional 2ª de la LA.

<sup>11</sup> CABERO MORÁN, E.: *Democracia interna...*, cit. pp.31-32

resulta imperativo para el resto agentes sociales, censurando cualquier conducta que provenga del campo de la propia autonomía y vulnere la libertad sindical de la que son titulares sus afiliados<sup>12</sup>.

Pese a ello, el principio democrático no queda definido en ninguno de los preceptos señalados, abriéndose a una inicial multitud de interpretaciones<sup>13</sup>. Únicamente dentro de la propia CE puede recurrirse a la aplicación de alternativos derechos fundamentales, disponiéndose estos al mismo nivel que la libertad sindical y, por tanto, sujetos a juicio de ponderación en caso de conflicto<sup>14</sup>. Es la LOLS (1985) la que aborda el necesario esfuerzo de desarrollar el contenido de la libertad sindical y, dentro de este, aportar guías para equilibrar la balanza entre los principios de autonomía y democracia. De todos sus títulos, y tomando en consideración que aquellos que se dedican al ejercicio de la libertad sindical *ad extra* se ven afectados transversalmente por el citado binomio, los más relevantes al objeto de este estudio son los dos primeros y el quinto, encontrándose conectados por un mandato de democracia interna que fuerza adoptar una visión de conjunto sin la cual quedan reducidos a un listado en buena medida incoherente en lo tocante al plano intrasindical. Ejemplo de ello es que artículo 1.1 confirma el carácter instrumental del sindicato, dando lugar a la necesidad de desarrollar el régimen jurídico del mismo, régimen que se contiene en el Título Segundo y que, en definitiva, no hace sino completar su significado.

Es en esta interdependencia entre artículos donde surge la cardinal tarea de precisar cuál es el concreto sentido y alcance de los componentes nucleares de la libertad sindical. Lo cierto es que separar las vertientes del derecho que señala la LOLS (art.2) del resto de sus disposiciones, como si estas fueran un asunto de legalidad ordinaria o cumplieran una función meramente accesorio, resulta inadmisibles<sup>15</sup>, pues equivaldría a lo mismo que desligar los artículos 7 y 28 de la CE, abocando la situación a asumir una versión de la libertad sindical que, a modo de ejemplo, tendría rango de fundamental en cuanto a fundar sindicatos pero ordinario respecto a la autonomía de estos frente al estado.<sup>16</sup> En otras palabras, lo que ahora se busca recalcar es que aquello que se regula tras el Título Primero no excede de la protección otorgada al núcleo de la libertad sindical, sino que lo completa en las distintas esferas de afectación, configurándose

---

<sup>12</sup> STS (CIVIL) 7/05/1988 (RJ/1988/4022)

<sup>13</sup> GALLARDO MOYA, R. *Democracia sindical interna*. Editorial Trotta. Madrid. 1996. pp.36-44.

<sup>14</sup> STC 10/12/1987 (ECLI:ES:TC:1987:187)

<sup>15</sup> SSTC 25/03/1983 (ECLI:ES:TC:1983:23); SSTC 31/03/1986 (ECLI:ES:TC:1986:39)

<sup>16</sup> STC (PLENO) 14/02/1985 (ECLI:ES:TEC:1985:20); STC 28/06/1993 (ECLI:ES:TC:1993:208)

como una serie de contenidos adicionales cuyo incumplimiento resulta tan potencialmente lesivo al derecho como la vulneración de sus elementos más esenciales y notorios<sup>17</sup>

En consecuencia, al tratar la interacción entre derecho de autonomía y mandato democrático en cada vertiente de la libertad sindical durante los apartados siguientes, no puede relegarse en ningún momento la idea de que las garantías de democracia inciden sobre el bien jurídico tanto como lo hace el veto de injerencia externa en la organización, siendo precisamente la ausencia de las primeras, en tanto supuesto contrario a la legalidad, lo que permite la intervención del poder público de forma justificada.

### **CAPÍTULO 3º: GARANTÍAS DE ESPECIAL INCIDENCIA COLECTIVA EN EL FUNCIONAMIENTO DEMOCRÁTICO INTRASINDICAL.**

#### 3.1.- EL CONTROL ESTATUTARIO COMO AVAL DE DEMOCRACIA INTERNA.

La primera garantía de democracia que fija la LOLS es la inscripción en registro público de los estatutos que regirán la vida interna. Como señala su artículo 4.1., el proceso deviene imperativo para la adquisición plena de personalidad jurídica y capacidad de obrar del sindicato. Aun cuando se trata de una regulación interna no normativa<sup>18</sup>, tal encargo responde a la voluntad de acotar la concesión de autonomía antes de su efectividad, garantizando que se adecue a la legalidad *ab initio*, sin que previsiblemente sirva de excusa para lesionar el propio derecho fundamental del que emana. De ahí que el filtro preventivo de la validez estatutaria sea requisito para el ejercicio de las principales competencias sindicales.

Sin que sea posible detenerse en las formalidades del procedimiento<sup>19</sup>, lo cardinal pasa por confirmar que el reflejo del mandato democrático se concentra aquí en la necesaria previsión, entre otras, de una serie de cláusulas (4.2 LOLS) relativas a: la identidad los órganos de representación, gobierno y administración, sus reglas de funcionamiento, y el sistema de elección de cargos; el régimen disciplinario y el proceso de afiliación y desafiliación; el procedimiento de modificación de estatutos, fusión y disolución de la organización; el régimen económico, con identificación del carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios habilitados para que los afiliados conozcan la situación financiera. Dicho esto, LOLS no define los ejes que permitirán entender cuando el modelo y el funcionamiento de los órganos es ajustado a la democracia, o cuando se entiende suficientemente colmada la previsión de requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la afiliación. Por tanto, prevalece

---

<sup>17</sup> STS 19/09/2006 (RJ.2006/6721)

<sup>18</sup> STS 18/12/2013 (ECLI:ES:TS:2013:6639); STS 10/11/2016 (ECLI:ES:TS:2016:5098), STS 10/06/2020 (ECLI:ES:TS:2020:1977).

<sup>19</sup> Sí debe señalarse que el artículo 4.6 LOLS prevé un procedimiento específico de impugnación de estatutos ilícitos durante y tras su registro.



una abstracción de conceptos que, si bien avanza cualitativamente desde el punto de partida constitucional, deja tras de sí gran cantidad de incógnitas en lo concerniente al espectro lícito en el que quedan armonizadas la autonomía y la democracia sindical, máxime siendo práctica habitual que los propios estatutos incorporen fórmulas imprecisas.

Posponiendo el examen de dichas generalidades, la idea más relevante que se extrae de las materias tasadas por la LOLS es que los estatutos, junto a su verificación por la autoridad laboral, son en sí mismos la garantía de mayor trascendencia a los efectos de consolidar un marco de seguridad jurídica. Su finalidad se dirige a dotar al conjunto de afiliados de una referencia acerca del desenvolvimiento de la dinámica colectiva y como esta trasciende al plano puramente individual. Desde esta última perspectiva, la operación se traduce en la concreción de específicos derechos y obligaciones del afiliado, mientras que desde la colectiva consiste en la delimitación del grado de poder acumulable por los órganos y el procedimiento al que deberán ajustarse para desempeñar sus funciones<sup>20</sup>. Es con base en esta noción desde la que la LOLS compele a configurar la estructura y el funcionamiento del sindicato en términos democráticos, asumiendo que al darse esta premisa LA lesión individual de la libertad sindical se reduce a la propia inobservancia de los estatutos.

Muestra en este sentido es que los estatutos, una vez registrados y avalados, no vienen definidos por una presunción de democracia y legalidad, si no por su constatación<sup>21</sup>, de manera que únicamente su incumplimiento determinará irregular un acto en el plano interno. Ocurre, sin embargo, que el control estatutario por parte de la autoridad laboral queda restringido al examen formal de los mismos, sin que sea posible acceder a su contenido material. Así, el control debe limitarse a constatar si la redacción presentada a depósito contiene las menciones mínimas exigidas por la ley, sin que sea posible valorar si tales previsiones cumplen o no el canon de democracia constitucional<sup>22</sup>. Tal tesis, que entiende esta parte concurda con una obsoleta interpretación del principio de autonomía que será examinada en capítulo 6º, permite cuestionar si parte de las conductas antisindicales cometidas por los propios sindicatos, al margen de errores palmarios de control registral y casos en que el contenido de los estatutos deviene ilícito por un avance legislativo o jurisprudencial, no traen causa en dicha restricción<sup>23</sup>. Expresado de otra forma, es obligado preguntarse hasta qué punto puede asumirse el carácter preventivo de este control si se reduce a la simple concurrencia de cláusulas que, aun suponiendo un componente democrático, puedan falsearse en la actividad habitual posterior. Partidarios y detractores de esta constrictión formalista presentan argumentos sólidos en ambos casos, dicho lo cual, se mantiene el conflicto de aceptar que el propio Estado que reconoce la autonomía puede guardar intenciones de censurarla. Este extremo, más que cabal

---

<sup>20</sup> CABERO MORÁN, E.: *Democracia interna...*, cit. pp.48-49.

<sup>21</sup> GALLARDO MOYA, R.: *Democracia sindical...*, cit. pp.196-197

<sup>22</sup> STS 20/01/1999 (RJ.1999/1631)

<sup>23</sup> CABERO MORÁN, E.: *Democracia interna...*, cit. Pp. 53,

habida cuenta de la represión histórica y de concepciones peyorativas de la libertad sindical que han defendido determinadas fuerzas políticas, conduce la cuestión a rebasar el plano jurídico, colocando a los sindicatos en una posición política que refrenda la idea de autonomía, más que como valor constitucional asentado, como frágil conquista de progreso a defender.

### 3.2 - LOS SISTEMAS ELECTORALES.

El artículo 4.2.c de la LOLS señala que los estatutos deberán recoger una descripción del régimen de provisión electiva de los cargos que integren los órganos del sindicato, obligación correlativa al derecho individual de sufragio, tanto activo como pasivo, protegido en el artículo 2.1.c de la LOLS. Ambas disposiciones resultan inseparables, de tal manera que el voto individual permite componer los órganos y tal composición, a través del sistema electoral democrático, es lo que da sentido al voto. Centrando la atención en lo colectivo, la garantía mencionada comporta que no es posible asumir una condición directiva si no es por medio del respaldo electoral de los sujetos legitimados para designarla<sup>24</sup>.

Acerca de los órganos situados la cúspide funcional de la estructura, encargados de la administración, el gobierno y la representación, la base de electores resulta relativamente nítida, correspondiendo al conjunto de afiliados. Más compleja es la situación cuando la identidad de la base electoral y/o los órganos a componer se difumina, es decir, en los procesos electorales que escapan del planteamiento ideal en el que toda la base elige a toda la dirección. Debe considerarse que la estructura de las organizaciones sindicales complejas se conforma en multitud de espacios intermedios destinados a vertebrarla territorial y funcionalmente, luego, resulta lógico que ni todos los afiliados ejerzan el voto, ni los representantes elegidos lo sean para todos los afiliados, siendo el criterio para determinar los sujetos del proceso el previsto en los estatutos. También presentan dificultades aquellos casos en los que la base electoral o el órgano si son identificables, pero se sitúan *ad extra*, donde no cabe desterrar el papel de los mecanismos intrasindicales a la hora de configurar las candidaturas a la representación unitaria o la designación de los delegados sindicales en la empresa (10 LOLS). Para ambos casos, lo relevante al objeto de estudio no es tanto el método legal previsto en el ET, como el proceso intrasindical previo de determinación de los candidatos. Para el supuesto de los delegados, este se circunscribe a la sección, sin que otras instancias del sindicato puedan, *a priori*, determinar el resultado (STS 28/02/1996 (RJ.1996/1514)). En el caso de las candidaturas, el ET (art.69.3) alude expresamente a los sindicatos, por lo que habrá que estar a las reglas estatutarias.

En cualquier caso, de proceder una elección intrasindical, y ante la falta de indicación de la LOLS, serán preceptivos los requisitos de democracia que la jurisprudencia exige para la validez del proceso. Pueden destacarse en ese sentido la publicidad de la convocatoria (STS 3/7/2006; ECLI:ES:TS:2006:4598), el conocimiento de los participantes de cuál será el protocolo (STSJ Islas Canarias 3/03/2015; ECLI:ES:TSJICAN:2015:1906), la exposición y veracidad del censo (STS

---

<sup>24</sup> Vedándose la cooptación. *Vid:* STSJ Andalucía 8/03/2012 (ECLI:ES:TSJAN:2012:2083)

9/06/2021; (ECLI:ES:TS:2021:2411); STSJ Asturias 31/10/2015 (ECLI:ES:TSJAS:2014:3472)), la imparcialidad o la posibilidad de presentar o formar parte de las candidaturas, que deberán estar válidamente constituidas (STSJ Castilla y León 17/06/2009 (ECLI:ES:TSJCL:2009:3801)) y la posibilidad de concurrir en igualdad de armas (STSJ Madrid 20/02/2006 (AS.2006/1136)). Junto a ellos figurarán los elementales de cualquier procedimiento relativos al plazo (STSJ Galicia 4/07/1993 (AS.1993/2402)) y la competencia para realizar la convocatoria (STSJ Castilla y León 8/07/2009 (ECLI:ES:TSJCL:2009:4593)). Al margen de lo indicado, las concretas fórmulas para determinar cómo se procederá al voto quedan al arbitrio estatutario, sin que sea exigible incorporar elementos como el voto secreto o la elección directa (salvo en los casos marcados por la LOLS), pese ser extremos deseables.

### 3.3 - LA DISTRIBUCIÓN DE PODERES Y EL PLURALISMO DE TENDENCIAS.

El mandato democrático vincula la actividad interna habitual del sindicato, esto es, sus procesos continuos de deliberación, decisión y acción<sup>25</sup>. Una visión de estas funciones que se reduzca al organigrama de responsables resulta inapropiada, pues parte de considerar a todos los afiliados de base como meros sujetos electorales que poco o nada intervienen en la vida interna del sindicato<sup>26</sup>. Atendiendo a esta cuestión, la LOLS (4.2.c) apunta a un criterio de distribución de competencias que excluya la indebida acumulación de poderes, forzando, al menos, el reparto de las funciones de representación (legal), gobierno (orgánico) y administración (patrimonial). Debe precisarse al respecto que, por más detalle que prevean los estatutos sobre la dinámica en la dirección, la exigencia de funcionamiento democrático no alcanzará suficiencia hasta que sea efectiva para toda la estructura sindical<sup>27</sup>. Piénsese por un momento en la sección sindical, que constituye el órgano fundamental que articula la actividad en la empresa a la par que representa una unidad definida en lo interno<sup>28</sup>, y respecto a la cual la LOLS no realiza exigencia expresa de democracia. En la misma línea, pero en un ámbito superior, considérese la asamblea general de afiliados o congreso, órgano que, en puridad, ostenta la suprema autoridad del sindicato<sup>29</sup>. Para ambos, así como para los órganos intermedios, la exigencia de funcionamiento democrático deberá ser equivalente, aunque la LOLS se refiera exclusivamente a las reglas de la cúspide de la estructura formal.

---

<sup>25</sup> CABERO MORÁN, E.: *Democracia interna...*, cit. pp.148-149

<sup>26</sup> *Ibid.*, pp.220

<sup>27</sup> *Ibid.*, pp.216-219

<sup>28</sup> STC 3/04/1989 (ECLI:ES:TC:1989:61); STC 10/05/1989 (ECLI:ES:TC:1989:84)

<sup>29</sup> *Vid:* art.10 Real Decreto 416/2015 y, supletoriamente, art.11 LA.

No obstante, para que ello ocurra se requiere a su vez la capacidad de participar en la vida interna<sup>30</sup>, posibilidad que se liga, al igual que para los procesos electorales intermedios, a la utilización de criterios de agrupación de diversa índole. Usualmente, estos se basan en un encuadramiento según pertenencia a la empresa, el territorio o el desempeño de determinadas funciones representativas<sup>31</sup>. Bien utilizando uno de ellos, bien combinando varios, extremo que queda dentro de la autonomía organizativa, se determinan una serie espacios donde los afiliados, especialmente los que no cumplan funciones directivas, participan internamente. De nuevo, el órgano mínimo en este sentido es la sección sindical, a partir del cual la estructura contendrá más o menos escalas intermedias hasta la dirección. Sobre el carácter democrático de un supuesto de centralización total la doctrina se mantiene dividida<sup>32</sup>, perviviendo posiciones enfrentadas respecto a las cuales la tendencia a la descentralización ha recibido expreso reconocimiento por los tribunales<sup>33</sup>. La cuestión, en cualquiera de los casos, implica que entre la base y la dirección se dispongan canales para la participación, expresada esta en la capacidad de plantear propuestas, cuestionar actos y ser parte en la toma de decisiones, en todos los casos según los mencionados criterios de encuadramiento organizativo.

Un supuesto de especial interés que se nutre de las cuestiones anteriores son las corrientes internas del sindicato, y si estas deben recibir una suerte de protección y reconocimiento oficial en el caso de ser minoritarias. Si se considera la vida interna sindical como un ecosistema propio en el que se producirán divergencias naturales y respetables, la reflexión invita a aceptar dicha tesis, lo cual se correspondería con el principio de pluralismo que consagra la CE<sup>34</sup> y que no puede desprenderse del principio de democracia que también rige en el ámbito del sindicalismo<sup>35</sup>. La realidad material de los principales sindicatos en España también impulsa en este sentido, habida cuenta de la adopción de sistemas electorales de proporcionalidad porcentual para la composición de los órganos y la previsión de canales específicos para el disenso. Sin embargo, parte de la doctrina infiere de forma razonable que una aplicación estricta del principio de pluralismo en lo intrasindical, amén del peligro de fragmentación y parálisis de la unidad de acción, supondría una injerencia en el ámbito de autonomía de cada sindicato<sup>36</sup>. Sin poder descartar la necesaria adaptación de los mecanismos internos para evitar lo anteriormente dicho, lo cierto es que el pluralismo, en tanto componente definitorio de nuestro modelo constitucional, ha tendido a un reconocimiento jurisprudencial, al menos como valor

---

<sup>30</sup> CABERO MORÁN, E.: *Democracia interna...*, cit. pp.222-224

<sup>31</sup> *Ibid.*, pp.197-198

<sup>32</sup> GALLARDO MOYA, R.: *Democracia sindical...*,cit. pp.46-48

<sup>33</sup> SAN 23/5/2003 (J.2004/152821)

<sup>34</sup> *Vid: Caso Handyside v. Reino Unido*, STEDH 07/12/1975 (ECLI:CE:ECHR:1976:1207JUD00549372)

<sup>35</sup> RIVERO LLAMAS.J: "Democracia Pluralista y Autonomía sindical", en: *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*. TECNOS. Madrid, 1980, pp.129 y ss.

<sup>36</sup> GALLARDO MOYA, R.: *Democracia sindical...*, cit. pp.52-54.

contrario a la ilícita imposición del pensamiento único. Así las cosas, el equilibrio entre pluralismo y autonomía pasa por aceptar que los sindicatos, partiendo de su derecho de tendencia<sup>37</sup>, no tienen un deber general de permitir la conformación organizada de corrientes. Pero esta facultad encontrará su límite, no obstante, en el respeto al pluralismo como fin en sí mismo, debiendo permitir tanto la existencia de corrientes de opinión que no atenten contra los intereses sindicales como la manifestación de opiniones y posiciones ideológicas que puedan suscitar el debate y, en su caso, provocar un cambio en la línea sindical.

## **CAPÍTULO 4º. APUNTES SOBRE LA TRASCENDENCIA INDIVIDUAL DEL MANDATO DEMOCRÁTICO.**

### 4º.1 - DERECHO DE AFILIACIÓN POSITIVO Y NEGATIVO.

Comenzando desde el exterior del vínculo, el derecho de afiliación negativo comporta la facultad de no ingresar en sindicato alguno, así como abandonar al que se pertenece<sup>38</sup>. De otro lado, el positivo viene condicionado por la exclusiva aceptación y respeto a sus estatutos<sup>39</sup>. De esta manera, solo aquellas causas incompatibles con los mismos podrán dar lugar al veto de incorporación<sup>40</sup> o, en su caso, al fin de la permanencia. La jurisprudencia sobre el momento de entrada, aun escasa, acepta la prohibición en supuestos de doble militancia<sup>41</sup> o actuaciones previas contrarias al sindicato<sup>42</sup>. Cuestión distinta sucede para la expulsión, de gran casuística judicial, y que permite afirmar a grandes rasgos como válida toda aquella que concuerde con una causa disciplinaria, alcance gravedad suficiente y curse un procedimiento garantista, como se aborda detalladamente en el apartado 5º.

### 4º.2 -DERECHOS DE PARTICIPACIÓN ORGÁNICA.

---

<sup>37</sup> LANDA ZAPIRAIN, J.P.: *Democracia sindical interna: régimen jurídico de la organización y funcionamiento de los sindicatos*. Civitas. Madrid. 1996. pp.255.

<sup>38</sup> Vid: Caso *Young, James y Webster v. Reino Unido*, STEDH 13/08/1981 (ECLI:CE:ECHR:1981:0813JUD000760176).

<sup>39</sup> CABERO MORÁN, E.: *Democracia interna...*, cit. pp.119.

<sup>40</sup> SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTENSINOS, I.: *Derecho...*, cit. pp.56-57.

<sup>41</sup> STSJ MADRID 6/02/2002 (AS.2002/1543).

<sup>42</sup> STSJ Murcia 8/05/2000 (AS.2000/1730); STSJ Castilla y León 19/02/2016 (ECLI:ES:TSJCL:2016:673).

Complementando lo dicho en el apartado 3.3º, el derecho individual a participar en la actividad interna vendrá delimitado por los criterios de encuadramiento adoptados por el sindicato. Sucede, por tanto, un ejercicio de armonización entre dos aspectos diferenciados de la libertad sindical que, evitando caer en el absurdo y en la exclusión, se adaptan a los derechos y deberes de cada parte: del sindicato restringiendo la participación indiscriminada que haría inoperante la organización<sup>43</sup>, pero garantizando la participación en la esfera entendida más idónea; y del afiliado, de adaptarse a la estructura predeterminada<sup>44</sup>, pero con derecho a que tal adecuación le permita contribuir en las actividades lícitas del sindicato<sup>45</sup>.

#### 4º.3 - DERECHO DE ELECCIÓN DE REPRESENTANTES (ACTIVO Y PASIVO).

Partiendo de las garantías colectivas en los sistemas electorales internos, el derecho individual del afiliado a elegir y ser elegido como responsable constituye un elemento esencial de la autoorganización<sup>46</sup>. Sólo el incumplimiento de los requisitos estatutarios para ejercer el derecho electoral o una medida disciplinaria legítimamente adoptada, sea la suspensión o la expulsión, puede restringir su ejercicio<sup>47</sup>. Esta regla opera también para la revocación de los cargos y órganos elegidos<sup>48</sup>, de tal modo que el cese ilícito vulnera tanto la libertad sindical de los directamente afectados como el derecho electoral ya consumado de los afiliados que los designaron.

#### 4º.4 - DERECHOS DE INFORMACIÓN.

El derecho de información sobre la situación interna del sindicato se recoge expresamente en el artículo 4.2.e de la LOLS. Dicho artículo, sin embargo, reduce su aplicación al ámbito patrimonial y financiero, estableciendo, de un lado, una garantía de información *erga omnes* (publicidad de los estatutos) sobre el carácter, origen y destino de los recursos, y de otro, el específico derecho del afiliado de conocer el detalle de la situación económica de la organización. Durante varias décadas la doctrina y la jurisprudencia trató de acotar los mínimos y máximos de tal garantía, así

---

<sup>43</sup> GALLARDO MOYA, R.: *Democracia sindical...*, cit. pp.149-150.

<sup>44</sup> STSJ Andalucía 3/03/2010 (ECLI:ES:TSJAND:2012:502).

<sup>45</sup> STC 9/05/1994 (ECLI:ES:TC:1994:134).

<sup>46</sup> SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTENSINOS, I.: *Derecho...*, cit. 2003. Pp.125-126.

<sup>47</sup> STSJ Andalucía (nº779/2012)

<sup>48</sup> *Ibid.*

como su extensión a los ámbitos internos más allá de lo económico<sup>49</sup>. De un tiempo a esta parte, es el legislador el que ha tomado la iniciativa mediante la regulación de dos materias específicas: la protección de datos personales y la transparencia institucional.

Así, la Ley 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, en su artículo 3, hace parcialmente extensivo su objeto al ámbito intrasindical. Concretamente (art.6; art.8), impone la publicación actualizada de información relativa a: funciones que desarrollan, marco normativo y estructura organizativa, reflejando en este último punto los diferentes órganos, sus responsables y su perfil y trayectoria profesional; presupuestos, cuentas anuales, e informes de auditorías; retribuciones de responsables de la organización (indemnización por abandono incluida); contratos, convenios y subvenciones, cuando se vinculen a entes de derecho público<sup>50</sup>. Al margen queda, por cuestión de autonomía sindical, las disposiciones sobre buen gobierno.

Como límite al derecho de información, la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, que confirma la protección en el tratamiento de datos de las personas físicas como parte moderna del núcleo del derecho fundamental al honor, la intimidad y la propia imagen (art. 18 CE), incorpora obligaciones sustanciales. Partiendo de los principios de exactitud (art. 4), confidencialidad (art.5) y consentimiento (art.6), el sindicato, como responsable de los datos personales, tiene vedado facilitar información personal salvo que medie consentimiento expreso<sup>51</sup>. A tal efecto, un afiliado no podrá disponer de los datos de otro (entre los cuales se comprende tanto su situación jurídica y privada, como económica y relativa a sus cuotas sindicales) salvo que fehacientemente este haya permitido su tratamiento a los efectos de la actividad de la organización.

#### 4º. 5 - DERECHOS INESPECÍFICOS LABORALES.

Dentro de la vinculación de la libertad sindical con el resto de los derechos fundamentales, especial atención merecen aquellos que resultan consustanciales a su ejercicio<sup>52</sup>. Los de reunión<sup>53</sup> y asociación constituyen su base clara, pese a que se modulen conforme al objetivo constitucional, por tanto, cabe centrar la atención en otros menos notorios pero de gran trascendencia en el ámbito interno, como son la libertad ideológica, de expresión y de igualdad.

---

<sup>49</sup> STS 18/09/2001 (RJ.2001/8448)

<sup>50</sup> Ejemplo llamativo es la Resolución del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, de fecha 5/03/2019, sobre fondos entregados por Correos a los sindicatos para cursos de formación.

<sup>51</sup> Adicionalmente, resulta obligado cumplir con lo previsto en el artículo 9.2 del reglamento europeo 679/2016.

<sup>52</sup> STSJ Madrid 6/03/2006 (ECLI:ES:TSJM:2006:955)

<sup>53</sup> No siendo aplicable analógicamente el artículo 77 ET. *Vid:* STS 6/06/1995 (Ar.4763)

De un lado, la libertad ideológica se plasma en lo intrasindical como un límite al deber de lealtad orgánico, que no podrá exacerbarse hasta anular la conciencia individual de los afiliados, esto es, habrá obligación de mantener el respeto a las decisiones y acuerdos legítimos<sup>54</sup> siempre que no comporte eliminar la discrepancia individual. Desde el momento en que dicha ideología se transforma en libertad de expresión, ya sea promoviendo el debate o criticando las decisiones desacertadas<sup>55</sup>, operan las reglas que le son propias a este último derecho, de tal forma que prevalecerá tanto al señalado deber de lealtad como a sus aspectos descalificativos<sup>56</sup>, siempre que estos no incurran en el ilícito y disminuya el carácter ofensivo en atención al mensaje que se trata de comunicar<sup>57</sup>. En tal sentido han sido declaradas nulas sanciones impuestas a afiliados por emitir opiniones obscenas, pero que no alcanzan la gravedad suficiente como para desencadenar la potestad disciplinaria<sup>58</sup>.

De otro lado, la no discriminación se aplica en lo interno mediante el acceso y ejercicio igualitario de los derechos o vertientes propias de la libertad sindical<sup>59</sup>, con lo que actúa como canon de legalidad integrado dentro del principio democrático. En tal sentido, una actuación sindical lesiva de la igualdad resultará ilícita cuando traiga causa en una discriminación personal<sup>60</sup> (raza, sexo, religión y derivados) que no quepa amparar conforme al derecho de tendencia propio de los sindicatos, debiendo matizarse este criterio en lo relativo a libertad ideológica y de expresión, en los términos anteriormente descritos<sup>61</sup>.

## **CAPÍTULO 5º. LA POTESTAD DISCIPLINARIA SINDICAL.**

La potestad disciplinaria intrasindical cumple el papel de herramienta para la consecución de los fines programáticos y la resolución de controversias internas<sup>62</sup>. Su licitud emana del derecho de

---

<sup>54</sup> Incluidos los que incidan sobre otro derecho fundamental de forma lícita, como el derecho de huelga.

*Vid:* STSJ Madrid 21/06/1995 (AS.1995/2679)

<sup>55</sup> Desde la analogía con los partidos políticos. *Vid:* STC 22/12/2016 (ECLI:ES:TC:2016:226)

<sup>56</sup> STSJ Madrid 24/11/2015 (ECLI:ES:TSJM:2015:14640)

<sup>57</sup> STS 15/12/2016; (ECLI:ES:TS:2016:5748); STSJ Andalucía 5/7/2017 (ECLI:ES:TSJAND:2017:9922)

<sup>58</sup> STSJ Madrid 24/11/2015 (ECLI:ES:TSJM:2015:14640)

<sup>59</sup> STS 14/03/2007 (RJ.2007/3844)

<sup>60</sup> RUBIO DE MEDINA, MARÍA DOLORES. *La democracia interna sindical*. Tesis doctoral en la Universidad de Sevilla. 1997, pp.275-277

<sup>61</sup> STEDH 27/02/2007 (TEDH/2007/15)

<sup>62</sup> GALLARDO MOYA, R.: *Democracia sindical...*,cit. pp.85-88



autonomía y, como todos los aspectos de esta, queda ponderado con el mandato democrático. La principal garantía que la LOLS establece para lograr el equilibrio entre este y la autotutela viene dada porque, si sólo la observancia de los estatutos es requisito para la afiliación positiva (2.1.b LOLS), solo su incumplimiento amparará una sanción que limite o extinga la relación afiliativa. De un lado, y para los casos de mayor gravedad, esta idea queda corroborada por la exigencia de previsión estatutaria del modo de adquisición y pérdida de la condición de afiliado por igual (4.2.c LOLS), obligando a detallar las causas que dan lugar a la expulsión. De otro, y para toda la fenomenología de carácter meramente restrictivo, suspensivo o condicional nexo afiliativo, la norma no hace mención expresa, hecho que no impide entender incluido el ámbito disciplinario dentro de la definición dada por el artículo 2.2.a LOLS, sobre el derecho organizar su administración interna. El punto de partida obliga también a considerar de antemano que los principios propios del derecho administrativo sancionador no resultan íntegramente aplicables<sup>63</sup>, sin que esto implique que un procedimiento que adolezca de las mínimas garantías que permitan excluir la arbitrariedad resulte lícito, pues contravendrá con ello el mandato democrático que es, precisamente, su signo contrario.

Así, es aplicable, aun de forma matizada, el principio de tipicidad, que obliga a que todo acto disciplinario nazca de un incumplimiento estatutario encuadrable dentro de las conductas calificadas como sancionables, y respecto a los cuales opera igualmente el principio *non bis in idem*<sup>64</sup>. Como inciso, debe traerse a colación lo señalado en el apartado 3.1 sobre la problemática de las cláusulas genéricas, que no permiten identificar más allá de lo inequívoco que actos son contrarios a los estatutos del sindicato, admitiendo un peligroso margen de interpretación. La cuestión se ciñe la casuística, pudiendo señalarse únicamente que la decisión del órgano interno deberá ser razonada y que, dados los precedentes en que no ha sido así, la línea jurisprudencial ha avanzado hacia un control material y teleológico de las sanciones, como se verá en el capítulo siguiente.

Señalado lo anterior, la tipicidad no se agota con la previsión de causas, si no que exige determinar cuál será el procedimiento a seguir y sus características. De entre ellas, una estrictamente indispensable consiste en el derecho a la información y conocimiento de las acusaciones por el afectado, mediante expediente disciplinario<sup>65</sup>. El afiliado deberá conocer que hechos se enjuician y se asumen suficientemente indiciarios de motivo de sanción, y ello en vista a una segunda garantía necesaria como es la defensa en el proceso, que se traduce en la capacidad de formular alegaciones, recibir audiencia y poder hacer valer medios de prueba a su favor<sup>66</sup>. Misma exigencia opera, tanto en el proceso como en la resolución, respecto a los

---

<sup>63</sup> Ibid., pp.88-90.

<sup>64</sup> STSJ Islas Canarias 10/05/2016 (ECLI:ES:TSJICAN:2016:541); STSJ Castilla y la Mancha 8/03/2006 (AS.2006/1208).

<sup>65</sup> RUBIO DE MEDINA, M.D.: *La democracia...*,cit. pp.280.

<sup>66</sup> SAN 16/02/1998 (AS.1998/817).

principios de buena fe, imparcialidad y motivación de la decisión en uno u otro sentido<sup>67</sup>. Finalmente, resulta imperativo el conocimiento por el acusado de la naturaleza composición y funcionamiento del órgano competente de instruir y dictaminar<sup>68</sup>, así como la vía de impugnación del fallo y el órgano superior que resuelva del recurso correspondiente<sup>69</sup>. Será preceptivo agotar esta vía interna cuando el asunto no afecte a derechos fundamentales<sup>70</sup>, hasta obtener una resolución firme, más, cuando sí quepa la tutela especial, el afiliado podrá acudir

directamente a la jurisdicción social<sup>71</sup>. En cualquiera de los casos, por aplicación analógica del ET (art. 59) el plazo para ejercitar la acción judicial de impugnación será de un año<sup>72</sup>.

## **CAPÍTULO 6º. LA TUTELA JURISDICCIONAL DE LOS CONFLICTOS INTRASINDICALES.**

### 6º.1 LOS LÍMITES A LA INTERVENCIÓN JUDICIAL.

Cómo lidiar con la tensión entre autonomía y democracia sin una pauta legislativa clara sobre el alcance de la potestad jurisdiccional para ello no ha sido cuestión exenta de fricciones. Una primera línea jurisprudencial adoptó como criterio la cognición limitada de los actos asociativos internos, vedando el control del proceso de valoración por el que los órganos emitían una decisión determinada<sup>73</sup>. Tal doctrina implicaba, en síntesis, que los tribunales restringieran su control a constatar el cumplimiento de las reglas formales previstas en los estatutos, sin abordar la coherencia lógica de la decisión final. Ejemplo común fueron los litigios en materia disciplinaria, donde el papel judicial se ceñía al examen de las garantías procedimentales y la existencia de una base razonable para la sanción, sin entrar a enjuiciar la idoneidad del fallo conforme a los estatutos.

El foco de controversia consistía en que, admitiendo una primacía tan amplia de la autonomía sindical, quedaban excluidas de la tutela efectiva aquellas lesiones de derechos fundamentales originadas en la arbitrariedad o desproporción de la decisión final, no en el cumplimiento de las garantías formales. A raíz de ello, la jurisprudencia introdujo un primer matiz a la cognición

---

<sup>67</sup> GALLARDO MOYA, R.: *Democracia sindical...*, cit. pp.140.

<sup>68</sup> STS 14/09/2010 (RJ.2010/7421); STS 2/11/1999 (RJ.1999/9185).

<sup>69</sup> GALLARDO MOYA, R.: *Democracia sindical...*,cit. pp.205-206.

<sup>70</sup> STSJ Extremadura 1/06/2017 (ECLI:ES:TSJEXT:2017:727) .

<sup>71</sup> STSJ Catilla y León 14/06/2007 (AS/2007/2870); STSJ MURCIA 31/05/2004 (AS.2004/1909).

<sup>72</sup> STS 07/07/2000 (ECLI:ES:TS:2000:5586).

<sup>73</sup> STC 218/1988 (ECLI:ES:TC:1988:218); STC 96/1994, 21 DE MARZO (ECLI:ES:TC:1994:96).

limitada cuando los propios estatutos adolecían de lagunas esenciales al caso o se apreciaban manifiestamente ilícitos, desmarcándose de la sujeción a estos y avalando una potestad revisora conforme a la legalidad general. Sin embargo, no es hasta la sentencia de casación del TS de fecha 6 de julio del año 2000 (ECLI:ES:TS:2000:5586), cuando definitivamente se modela la línea original permitiendo un mayor y más exhaustivo control judicial de la materia. A través de esta resolución, se confirma la posibilidad de trascender el mero control formal de los hechos, permitiendo al juzgador calibrar el contenido material del acto mediante la reproducción del proceso valorativo del órgano sindical a la hora de emitir el fallo, que deberá interpretarse conforme a la finalidad las disposiciones estatutarias a la vez que estas con la legalidad vigente. Supone este avance jurisprudencial, en definitiva, que la intervención judicial en los conflictos intrasindicales se equipare al mismo ejercicio de ponderación seguido por el legislador a la hora de exigir el funcionamiento democrático en los sindicatos en la LOLS, esto es, que la autonomía quede equilibrada con el resto de las vertientes de la libertad sindical y derechos fundamentales sin posibilidad de anularlos automáticamente. Queda también reafirmado el protagonismo casi exclusivo de la jurisdicción en lo que al control de la democracia estatutaria se refiere, abarcando el contenido material de esta que el registro administrativo no puede entrar a valorar.

Por tanto, en la actual línea jurisprudencial sobre control de los actos internos sindicales el principio de cognición limitada pervive, pero lo hace en cuanto a la prioridad aplicativa de unos estatutos que, sin embargo, deberán encuadrar en la legalidad vigente y no estarán exentos de control teleológico por los tribunales a la hora de enjuiciar el supuesto. En ese proceso de revisión, lo que subyace no es otra cosa que un juicio de ponderación en el que deberá determinarse tanto la existencia o no de la lesión como la procedencia de la limitación de uno de los derechos fundamentales afectados. A este último aspecto es a lo que cabe unir las garantías de democracia que se han examinado en epígrafes anteriores, pues será el respeto al contenido mínimo de cada una de ellas lo que determinará la validez del acto.

## 6º. 2 - LAS REGLAS DE COMPETENCIA.

La otrora discutida competencia del orden social para conocer de los litigios intrasindicales se reconoce en el artículo 2.k de la LRJS. Su artículo 6, de otra parte, atribuye una competencia general a los JS. Esta se limita, no obstante, en función de la afectación territorial del asunto, de forma que aquellos que sobrepasen la circunscripción del JS competarán al TSJ correspondiente (art.7.a), o, si alcanzan un plano superior a la CCAA, a la AN (art.8.1). Finalmente, será el TS el competente para conocer de los recursos de casación que se deriven (9), debiendo conectarse la problemática del carácter no normativo de los estatutos con relación al artículo 207.e de la LRJS.

La regla para clarificar el criterio territorial del asunto, en lo relativo a los JS, se define por el lugar en el que los efectos se producen o en el que se dio el acto que los provoca (art.10.2.e), mientras que para los TSJ lo relevante será donde acontecen los efectos. La interpretación de estas reglas, sin embargo, no ha resultado en absoluto pacífica para los operadores jurídicos, especialmente a la hora de fijar la extensión de los efectos más allá de la competencia del JS. El mayor debate se liga a las impugnaciones de actos disciplinarios contra delegados sindicales con cargos de naturaleza autonómica o estatal. Una primera línea jurisprudencial reconoció durante

largo tiempo, en los casos de sanción o expulsión, la incidencia superior cuando los representantes ostentaban un puesto con las citadas características, entendiendo que los perjudicados indirectos no eran si no el conjunto de afiliados que le habían designado. Esta doctrina se modifica a partir de la STS 26/03/2001 (RJ.2001/4112), que pasa a defender como criterio a futuro que, aunque un cargo tenga carácter superior al ámbito que excede al JS o al TSJ, en un sentido orgánico-procesal no puede convertirse un conflicto entre un concreto afiliado y su sindicato en un asunto privilegiado, dado que otros delegados sindicales o representantes unitarios sin tal tipo de cargo necesariamente se ven obligados a acudir al JS correspondiente. El tribunal procede así a distinguir entre el efecto directo y primario que opera entre el sindicato y el afectado por la medida, y un efecto indirecto y secundario relativo a los afiliados representados por este último, dando preferencia al primero a la hora de resolver la atribución de competencia.

Dicha doctrina admite matices, como así lo confirmó la STS 6/10/2015 (RJ.2015/5211), confirmando la competencia de un TSJ ante la disolución de un órgano intermedio de coordinación interprovincial. Para ello, aborda el orden cronológico de hechos probados, en la que la disolución del órgano precede al cese de sus miembros, admitiendo que los efectos disciplinarios son consecuencia de una decisión previa que sí trasciende la competencia del JS. Así, el TS aplicó la misma regla de valoración de las diferentes dimensiones de afectación del acto de acuerdo con la concreta realidad que se le presentaba, atendiendo a la prelación del efecto autonómico sobre el local, y descartando una aplicación mecánica de su anterior cambio de doctrina.

### 6º. 3 - PROCEDIMIENTO.

Como ya se ha señalado, cualquier actuación del sindicato en el plano interno puede resultar potencialmente lesiva a la libertad sindical individual o colectiva. Dicho esto, no toda actuación supondrá automáticamente tal vulneración<sup>74</sup>, pudiendo tratarse de una cuestión propia del procedimiento ordinario<sup>75</sup>. Por ello, la violación de las garantías y derechos previstos en la LOLS, o consustanciales derechos fundamentales, podrá seguir uno u otro cauce en función de la elección del demandante<sup>76</sup>. La jurisprudencia ha determinado que basta con la presencia de indicios suficientes para que, con independencia de que se estime el fondo del asunto, el cauce de la tutela especial sea correcto<sup>77</sup>. De hecho, únicamente cabe excluir esta modalidad cuando inequívocamente la pretensión ejercitada se aprecie fuera del ámbito de la tutela de derechos

---

<sup>74</sup> STS 9/05/2019 (ECLI:ES:TS:2019:1928)

<sup>75</sup> STC 6/03/1995 (ECLI:ES:1995:56)

<sup>76</sup> STSJ Madrid 6/03/2006 (ECLI:ES:TSJM:2006:955)

<sup>77</sup> STS 27/05/2002 (RJ/2002/6815)

fundamentales, bien porque no se alegue, bien porque se realice en fraude de ley. Que tal improcedencia deba advertirse palmariamente no resulta accesorio, por lo que, más allá de los supuestos excepcionales anteriores, los litigios intrasindicales podrán conducirse a través del artículo 177 y ss. de la LRJS, en consonancia estos últimos con el título V de la LOLS. Según resulte la vía elegida por el afectado, operarán las notas propias de cada proceso, pudiendo reseñarse respecto al de la tutela las reglas específicas de inversión de carga de la prueba (art.181.2 LRJS), sumariedad y preferencia (art.53.2 CE), y reparación del daño (art.183 LRJS) , así como lo señalado en los apartados 5º y 6º1, sobre el contenido del control judicial y la voluntariedad de agotar la vía interna.

#### 6º. 4 – LEGITIMACIÓN Y RESPONSABILIDAD SINDICAL.

La tutela de la libertad sindical, en lo que se refiere a la legitimación activa, se recoge en los artículos 13 LOLS y 177 y ss. LRJS. Ambos confirman la capacidad de cualquier trabajador o sindicato para recabarla, siendo la LRJS la que aclara que tal facultad requerirá de un interés o derecho legítimo, pudiendo entenderse este colmado con la propia afiliación y afectación directa<sup>78</sup>. La legitimación pasiva, de otra parte, se conceptúa por la LRJS aludiendo a la posibilidad de actuar contra el empresario y cualquier otro sujeto responsable de la lesión, mientras que la LOLS utiliza los precisos términos de empleador, asociación patronal, administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada.

Completando este contexto, se dispone (art.5 LOLS) que el sindicato responderá por los actos de sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias, pero no de los actos individuales de sus afiliados, salvo que aquellos se produzcan en el ejercicio de funciones representativas o por cuenta de este. Una primera consideración lleva a plantear si es correcta una interpretación del artículo 5 que implique la responsabilidad del sindicato cuando este haya puesto en marcha sus propios mecanismos de autotutela para revisar o anular el acto lesivo. En tal supuesto, como ya se ha señalado anteriormente, el lesionado no está obligado a agotar la vía interna, motivo por el cual, aunque el órgano superior concluya la ilicitud del acto, el sindicato demandado deberá, *a priori*, comparecer y responsabilizarse. Esta controversia resulta relativamente fácil de solventar si la conducta lesiva cesa por intervención<sup>79</sup> del órgano competente superior antes del juicio, perdiéndose su objeto, aunque residualmente figura la posible controversia sobre la reparación del daño causado.

Escenario más complejo se da cuando el sindicato como entidad, aun acordándolo, se ve impedido para accionar sus mecanismos de autotutela. El supuesto más problemático es el de la ruptura estructural interna, en el que una división irreconciliable de las tendencias del sindicato da lugar, junto con la parálisis de la actividad de los órganos, a una lucha entre facciones que pretenden excluirse mutuamente, normalmente mediante ceses, disolución de órganos o incluso expulsiones, y que acusan la falta de legitimidad de la contraria para actuar en

---

<sup>78</sup> STS 11/10/2000 (RJ.2000/8292)

<sup>79</sup> Vid.: STS 25/09/2000 (RJ.2000/9644), sobre facultad de avocación frente a inactividad de órganos.

nombre de la organización. En este supuesto, la identidad y representación del sindicato como persona jurídica es precisamente la cuestión en pugna, condicionando la pertinencia de activar la responsabilidad prevista en el artículo 5 LOLS. En tales casos, será determinante resolver ante todo quien sigue actuando en nombre del sindicato y quien por la vía de hecho, siendo este el criterio distintivo entre el ejercicio de funciones estatutarias y la extralimitación, con la consiguiente responsabilidad del sindicato o de particulares. Tal es, precisamente, el reciente e ilustrativo caso que aborda la SAN 28/06/2021 (ECLIR:ES:AN:2021:3085), relativo a un enfrentamiento intrasindical a raíz de la renovación de la presidencia en un sindicato. Previa aplicación del artículo 21.d LA admitiendo ambas legitimaciones activas (al darse acumulación de procesos), la AN interpreta y aplica los estatutos avalando la potestad del órgano de gobierno, y no la presidenta, que ostentaba los poderes de representación, para acordar las elecciones. El inicio de tal proceso electoral, según los estatutos en cuestión, provocaba la pérdida de la condición de presidente hasta la elección de quien debiera renovar el cargo, con lo que la resolución material del conflicto sobre la potestad para tomar acuerdos, por conexión, determinó quien representa al sindicato, excluyéndose implícitamente la responsabilidad de este en las actuaciones que hubiera acometido la anterior ejecutiva.

En síntesis, este ejercicio de clarificación resulta crucial, pues, en caso contrario, el demandante individual se ve ante la opción contraproducente de actuar contra un sindicato que le respalda, pero no puede poner fin a la conducta lesiva, o, llegando al absurdo, que el sindicato deba autodemandarse para hacer efectivo su propio derecho de autotutela frente a determinados de sus miembros. Una vez delimitada la actuación o no dentro de las funciones podrá resolverse la identidad de los sujetos legitimados activa y pasivamente, dirigiéndose el afiliado y/o el sindicato contra los responsables de la lesión. Surge aquí, sin embargo, el interrogante de si es posible dirigir la demanda contra entes sin personalidad jurídica dentro del sindicato. De un lado, el artículo 16 LRJS alude a la capacidad procesal de aquellas entidades sin personalidad jurídica a las que la ley reconozca capacidad para ser parte, por quienes comparecerán quienes aparezcan, de hecho o de derecho, como organizadores, directores o gestores, o, en su defecto, como socios y partícipes sin perjuicio de la responsabilidad que pueda corresponder a las personas físicas. Conectado este artículo con los citados al comienzo, no cabría descartar la legitimidad pasiva de, entre otros, los entes sin personalidad jurídica. Al menos así puede aceptarse en lo relativo a sindicatos sin personalidad jurídica<sup>80</sup>, cuya responsabilidad no podrá eludirse por este hecho. Diferente tratamiento corresponde a los órganos internos de un sindicato que sí la ha adquirido, sin que quepa desligar estos de la matriz por más autonomía que se prevea para ellos en los estatutos<sup>81</sup>. Por ello, cuando se esté ante el caso concreto en el que la responsabilidad de la lesión corresponda a los titulares de un órgano, estos deberán ser demandados nominalmente por el afiliado, el sindicato o ambos, según corresponda<sup>82</sup>.

---

<sup>80</sup> LANDA ZAPIRAIN, J.P.: *Democracia sindical...*, cit. pp.447-449.

<sup>81</sup> STC 4/06/2001 (ECLI:ES:2001:121)

<sup>82</sup> ALONSO OLEA. M; BAAMONDE CASAS, M.E.: *Derecho del trabajo*. Civitas. Madrid. 2008. pp.818-820.

## CAPÍTULO 7º. CONCLUSIONES.

Autonomía y democracia. Dos conceptos tan relevantes para los sindicatos a la hora de reforzar su protagonismo en el mundo del trabajo, como susceptibles a reducirse a un *slogan*. Atribuir los problemas propios de su armonización a la redacción legislativa puede admitirse prudencialmente, pero no evade el problema de fondo, que continúa siendo de índole casi cultural. Como acertadamente señalaba ROJO TORRECILLA<sup>83</sup> en los años noventa, analizando recelos sociales hacia los sindicatos relativos a su dependencia estatal o su poca contribución a la mejora de las condiciones laborales, imputar a estas organizaciones una responsabilidad principal en la degradación del trabajo digno significa desconocer que el sindicalismo, en cuanto a su dinámica, no es sino el reflejo de las pautas ya estratificadas en la sociedad.

En esta línea, la renuncia un derecho tiende a acarrear la pérdida de otros tantos, pudiendo apreciarse tendencias partidarias del retroceso en el carácter social de nuestras relaciones laborales<sup>84</sup>. Habida cuenta de ello, surge a la palestra la idea contraria que propugna que los sindicatos son inservibles o han degenerado a tal punto de representar meros apéndices del Estado. Corresponde reforzar su democracia y respetar su autonomía precisamente para no avocarlos a tal escenario, siendo igualmente esencial en dicho propósito adaptarlos y dotarlos de herramientas idóneas para intervenir decisivamente en la fenomenología laboral actual<sup>85</sup>. Aún que hay quien erróneamente delega esta tarea en exclusiva al legislador, la realidad es que comienza desde dentro, corroborando desde el sindicato al espíritu de democracia propio de la constitucionalización de la libertad sindical en nuestro ordenamiento.

Llegados a este punto, la democratización del plano intrasindical se convierte en un ejercicio sin el cual se estará predicando en ausencia de modelo ejemplar. Evidente contradicción surge si se pretende que organizaciones que no impulsan la democracia en su seno lo hagan en el plano laboral. En estos casos es cuando coherentemente cabe hablar de burocratización, dependencia y renuncia a la defensa de los trabajadores, pero no debe olvidarse que la tónica presente e histórica apunta a lo opuesto. Y en esa dirección debe mirar el futuro sindical, que sin perder de vista en ningún momento la finalidad instrumental que da sentido a la naturaleza de sus organizaciones, debe impulsar a las corrientes del *iuslaboralismo* y, especialmente, a los propios integrantes de los sindicatos, a incentivar y consumir dicha democratización. Lo contrario, por más que la situación se presente adversa y este ejercicio pueda parecer secundario, contribuye a alimentar la torticera tesis de que los sindicatos deben resignarse a su desaparición paulatina. Téngase presente que tal realidad no solo comportaría la pérdida de un espacio constitucionalmente crucial, si no que, en última instancia, responde a la finalidad de que la

---

<sup>83</sup> ROJO TORRECILLA. E.: El futuro del sindicalismo. *Revista de fomento social*. Vol. 50, núm.200, (1995). pp. 515-517.

<sup>84</sup> ROMAGNOLI. U.: De la ciudadanía industrial a la ciudadanía industriosa. *Revista de derecho social*. Núm.81. 2018. pp.23-24.

<sup>85</sup> MOLTÓ GARCÍA, J.I.: *El sindicalismo y el modelo de relaciones laborales*. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid. Madrid. (2004). Pp. 25-29

propia democracia desaparezca del mundo del trabajo, retornando a pretéritas épocas en las que el trabajador se reducía a la simple mano de obra barata.

Cómo revitalizar el derecho sindical no cabe resumirse en el presente formato, pero, en cualquier caso, pasará por que lo estudiado en apartados anteriores continúe en la senda de superar el mínimo legislativo y profundice de lleno en la innovación y el desarrollo de las garantías de democracia colectivas e individuales. Oportunidades para ello vienen dadas no sólo por el avance jurídico en el reconocimiento de los derechos y libertades (como ocurre en el caso de la privacidad, la mayor protección de la igualdad<sup>86</sup> o la transparencia), si no por el propio momento que atraviesa la sociedad, que acertadamente señala parte de la doctrina como una etapa Post-Covid<sup>87</sup> de incierta estabilidad laboral. En esta actualidad en la que los sindicatos se desenvuelven entre conflictos y cambios normativos sobre la marcha, la importancia de la negociación, la reivindicación y el acuerdo colectivo es palmaria. Es más, sobre la mesa figura también el avance hacia la constitucionalización europea integral del derecho del trabajo, que, entre otras cosas, puede propiciar un prometedor derecho sindical europeo intrínseco a la protección multinivel de los derechos laborales<sup>88</sup>, imprescindible para afrontar la conflictividad frente a las empresas transnacionales<sup>89</sup>

El momento permite la estrechez de miras acusando el riesgo de alterar la situación actual, pero desde una posición menos derrotista e inmóvil, pues nada contribuye más al fracaso que el estancamiento, se presenta también la oportunidad de mejorar tanto las relaciones laborales como, para lo que aquí interesa, llevar a cabo una actualización de la legislación sindical *ad extra* y *ad intra*. En estos últimos términos es donde cabe plantear la modernización de la LOLS y normas complementarias, elevando los mínimos de las garantías de democracia sin temor a que supongan abrir la puerta a la intervención estatal permanente, que se provoca principalmente al no encajar las previsiones estatutarias con lo que impone el avance jurídico actual. Pero, en adición, renovar la LOLS puede ser el punto de partida para consolidar los derechos en la actividad sindical externa, sin depender de las variaciones de interpretación de la jurisprudencia logrando una seguridad en la defensa de los intereses de los trabajadores. Pese a que tal reforma dependa de una reticente voluntad política parlamentaria, su imposibilidad no es y certera,

---

<sup>86</sup> Tarea moderadamente pendiente, en cuanto a la desigualdad de sexos, en los sindicatos. *Vid*: OLARTE ENCABO, S.. “El género en los sindicatos y las asociaciones empresariales. El papel del ordenamiento intrasindical”. *Revista de derecho social*. 2019. Núm.87. pp.

<sup>87</sup> BAYLOS GRAU. A.: *¿Para qué sirve un sindicato?*. Fundación primero de mayo. 2021. Madrid. pp.163 - 174.

<sup>88</sup> En gran medida ausente por acción del artículo 153.2 del Tratado Fundacional de la Unión Europea. *Vid*, MONEREO PÉREZ, J.L.: “Presente y futuro del Derecho del Trabajo en Europa ante los retos del siglo veintiuno”; en AA.VV.: *The balance between worker protection and employer Powers*. Cambridge Scholars Publishing. 2018. pp. 56-67

<sup>89</sup> A modo de ejemplo, *vid*: SAINZ DE AJA IGES, O.: Ryanair: el beneficio de las lagunas en la regulación europea de las transnacionales. *Nuestra bandera*. núm.246. 2020, Madrid. pp.131-136.



siendo un idóneo momento para reivindicar el papel democrático, desde la independencia<sup>90</sup> y no el apoliticismo<sup>91</sup>, del sindicato, que no desapareció en momento alguno.<sup>92</sup>

A modo de reflexión final, quien escribe respalda la idea de que si los sindicatos abandonan el modelo reivindicativo contractual de realidades pasadas y grandes proclamas<sup>93</sup>, y emprenden o continúan en el de la autonomía frente al Estado, el ejemplo y mejora de la democracia interna y, sumadas ambas, la consolidación de su papel y protagonismo frente a los retos actuales y venideros en el mundo del trabajo, nada cabe descartar en cuanto a la revalorización, venga desde lo europeo o desde lo nacional, de la libertad sindical.

---

<sup>90</sup> OJEDA AVILÉS, A. *Derecho sindical*. Tecnos. Madrid. 2003. pp.127-128.

<sup>91</sup> ALONSO GARCÍA, M.: “La libertad de sindicación: manifestaciones, contenido y garantías en la Constitución española”, en AA.VV.: *Estudios del derecho del trabajo en memoria...*, cit. pp. 39-43

<sup>92</sup> PALOMEQUE LOPEZ, C.: “El sindicato como sujeto político”, *Ibid.* pp. 562-566

<sup>93</sup> ROJO TORRECILLA, E.: *El futuro...*, cit. pp. 520-521.

## BIBLIOGRAFÍA.

- ALFONSO MELLADO, C: “Libertad sindical y derecho de asociación empresarial”, en AA.VV. *Derecho del trabajo*. Tirant lo Blanch. Valencia, 2020. pp. 541-578
- ALONSO GARCÍA, M.: “La libertad de sindicación: manifestaciones, contenido y garantías en la Constitución española”, en AA.VV.: *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*. TECNOS. Madrid, 1980. pp. 39-56
- ALONSO OLEA. M; BAAMONDE CASAS, M.E.: *Derecho del trabajo*. Civitas. Madrid. 2008.
- BAYLOS GRAU, A. “Constitución y Trabajo”. *Revista de derecho social*. Núm.84, 2018. pp. 27-41.
- BAYLOS GRAU. A.: *¿Para qué sirve un sindicato?*. Fundación primero de mayo. Madrid. 2021.
- BAYLOS GRAU, A.: *Sindicalismo y derecho sindical*.. Editorial Bomarzo. Albacete. 2021.
- CABERO MORÁN, E.: *Democracia interna en los sindicatos*. Consejo Económico y Social. Madrid. 1997.
- GALLARDO MOYA, R. Democracia sindical interna. Editorial Trotta. Madrid. 1996.
- LANDA ZAPIRAIN, J.P.: Democracia sindical interna: régimen jurídico de la organización y funcionamiento de los sindicatos. Civitas. Madrid. 1996.
- MOLTÓ GARCÍA, J.I.: *El sindicalismo y el modelo de relaciones laborales*. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid. Madrid. 2004.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: “Presente y futuro del Derecho del Trabajo en Europa ante los retos del siglo veintiuno”; en AA.VV.: *The balance between worker protection and employer Powers*. Cambridge Scholars Publishing. 2018. pp. 16-109.
- OJEDA AVILÉS. A. Derecho sindical. Tecnos. Madrid. 2003.
- OLARTE ENCABO, S.. “El género en los sindicatos y las asociaciones empresariales. El papel del ordenamiento intrasindical”. *Revista de derecho social*. 2019. Núm.87. pp. 187-213.
- PALOMEQUE LOPEZ, C.: “El sindicato como sujeto político”, en AA.VV.: *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*. TECNOS. Madrid, 1980. pp. 551-576.
- PRIETO CARRIZOSA, E. “La configuración constitucional del derecho a la libertad sindical”, en *Derechos de Libertad Sindical y Principio de Igualdad*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. 2009
- RIVERO LLAMAS.J: “Democracia Pluralista y Autonomía sindical”, en: *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*. TECNOS. Madrid, 1980. pp. 185-230.
- ROJO TORRECILLA. E.: El futuro del sindicalismo. *Revista de fomento social*. Vol. 50, núm.200, (1995). pp. 515-536.
- ROMAGNOLI. U.: De la ciudadanía industrial a la ciudadanía industriosa. *Revista de derecho social*. Núm.81. 2018. pp. 21-38.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: "OIT, derechos humanos y libertad sindical". *Revista de relaciones laborales*. Núm.1. 1999. pp. 3-10.

RUBIO DE MEDINA, MARÍA DOLORES. *La democracia interna sindical*. Tesis doctoral en la Universidad de Sevilla. 1997

SAINZ DE AJA IGES, O.: Ryanair: el beneficio de las lagunas en la regulación europea de las transnacionales. *Nuestra bandera*. núm.246. Madrid. 2020. pp. 131-136.

SALA FRANCO, T., ALBIOL MONTENSINOS, I.: *Derecho Sindical*. Tirant lo Blanch. Valencia. 2003.

VALDEOLIVAS GARCÍA, YOLANDA. *Las conductas lesivas de la libertad sindical*. Consejo Económico y Social. Madrid. 1994.