Libertad sindical

Representación de los trabajadores en la empresa

PID_00258842

Francisco Pérez Amorós

Tiempo mínimo de dedicación recomendado: 4 horas

Universitat Oberta de Catalunya

Francisco Pérez Amorós

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad Autónoma de Barcelona.

Cuarta edición: febrero 2019
© Francisco Pérez Amorós
Todos los derechos reservados
© de esta edición, FUOC, 2019
Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona
Diseño: Manel Andreu
Realización editorial: Oberta UOC Publishing, SL
Depósito legal: B-3.752-2019

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño general y la cubierta, puede ser copiada, reproducida, almacenada o transmitida de ninguna forma, ni por ningún medio, sea éste eléctrico, químico, mecánico, óptico, grabación, fotocopia, o cualquier otro, sin la previa autorización escrita de los titulares del copyright.

Índice

Introducción 5

Objetivos 6

1. Libertad sindical. Configuración y ordenamiento jurídico 7
1.1. Configuración y significación laboral y social de la libertad sindical 7
1.2. Etapas históricas de la libertad sindical 8
1.3. Ordenamiento jurídico de la libertad sindical 8

2. Libertad sindical individual 10
2.1. Concepto y contenido de la libertad sindical individual 10
2.2. Titularidad de la libertad sindical individual 10
2.2.1. Titularidad plena: trabajadores asalariados y otros 11
2.2.2. Titularidad peculiar: funcionarios públicos 11
2.2.3. Exclusiones de la titularidad de la libertad sindical 12

3. Libertad sindical colectiva. El sindicato 14
3.1. Configuración y contenido de la libertad sindical colectiva 14
3.2. El sindicato 14
3.2.1. Concepto 14
3.2.2. Derechos de los sindicatos 15
3.2.3. Régimen jurídico sindical 16
3.3. Representatividad sindical 17
3.3.1. Sindicatos más representativos en el ámbito estatal 17
3.3.2. Sindicatos más representativos en el ámbito de las comunidades autónomas 19
3.3.3. Sindicatos representativos sólo en un ámbito territorial y funcional determinado 21

4. Tutela de la libertad sindical 23

5. Las asociaciones empresariales 25
5.1. El derecho de asociación empresarial y su regulación 25
5.2. La representatividad de las asociaciones empresariales 25

6. Participación y representación de los trabajadores en la empresa 27
6.1. Participación y representación en la empresa 27
6.2. Participación en la gestión de la empresa 27
6.3. Otras vías de participación de los trabajadores en la empresa 28

7. Representación unitaria: delegados de personal y comité de empresa 29
7.1. Los delegados de personal 29
7.1.1. Ámbito de implantación obligatorio y voluntario 29
7.1.2. Número de delegados y su elección 29
7.1.3. Competencias de los delegados de personal 30
7.2. El comité de empresa 30
7.2.1. Configuración 30
7.2.2. Ámbito de implantación 30
7.2.3. El comité intercentros 31
7.2.4. Composición y elección de los miembros 31
7.2.5. Organización, reuniones y acuerdos 31
7.2.6. Competencias del comité de empresa 32
7.2.7. Deberes, derechos y garantías 34

8. Representación sindical: secciones sindicales y delegados sindicales 35
8.1. Representación sindical 35
8.2. Las secciones sindicales 35
8.2.1. Configuración e implantación 35
8.2.2. Funciones y derechos 35
8.3. Los delegados sindicales 36
8.3.1. Configuración e implantación 36
8.3.2. Funciones y derechos 36

9. El derecho de reunión de los trabajadores: la asamblea 37

Resumen 38

Actividades 39

Ejercicios de autoevaluación 39

Solucionario 42

Glosario 43

Bibliografía 45

Introducción

El **Derecho sindical**, que a veces también se denomina **Derecho colectivo del trabajo**, es el sistema de normas jurídicas –de establecimiento estatal o producto de la autonomía colectiva– que regulan las relaciones entre los sindicatos u otras organizaciones de representación de los trabajadores y otros sujetos, ya sean empresarios o asociaciones de empresarios.

El contenido del Derecho sindical permite distinguir dos bloques temáticos:

1) El primer bloque gira básicamente en torno a la libertad sindical y se refiere a los temas de la afiliación, la creación y la organización colectiva de los trabajadores en sindicatos.

2) El segundo incluye el tratamiento de la acción colectiva de los trabajadores y los sindicatos, es decir, trata de la participación de los trabajadores en las empresas, de la negociación colectiva y de los conflictos colectivos.

A partir de esta concepción del Derecho sindical, el presente módulo se dedica al estudio de su aspecto nuclear, es decir, la libertad sindical, tanto en sentido individual –derechos del trabajador a fundar sindicados y a afiliarse– como en sentido colectivo –derechos del sindicato–. Además, se incluye el tratamiento de la participación de los trabajadores en la empresa en la versión unitaria y en la sindical y, para concluir, también trataremos del derecho de reunión de los trabajadores en la empresa (asamblea).

Otros aspectos conectados con la libertad sindical, como el de la negociación colectiva y el derecho de conflictos colectivos, en general, y el de huelga, en particular, son objeto de estudio en otros módulos didácticos.

Ved también

Podéis consultar el módulo "Los conflictos laborales" de esta asignatura.

Objetivos

Una vez superado el estudio de la parte del Derecho del trabajo que versa acerca de la figura del contrato de trabajo (derecho del trabajo individual), al iniciar el tratamiento de la parte dedicada al Derecho sindical, es necesario que adoptéis una nueva predisposición, ya que precisamente esta parte es la que da un sentido especial al ordenamiento jurídico-laboral.

El estudio del Derecho sindical, y en concreto de los dos aspectos del Derecho sindical que se recogen en este módulo didáctico, pretende que alcancéis los objetivos siguientes:

1. Entender el sentido de la libertad sindical individual (derecho de creación y afiliación a sindicatos) como punto de partida del Derecho sindical, y valorar críticamente, si procede, todo aquello que hace referencia a los beneficiarios de esta libertad sindical.

2. Comprender el concepto legal de sindicato y la función que cumple el sindicato en la defensa de los intereses profesionales y sociopolíticos de los trabajadores. Además, es necesario dedicar una especial atención al tema de la representatividad sindical, tanto por lo que respecta a la configuración legal como a los efectos que puede provocar en el modelo sindical español.

3. Ver la diferenciación entre el derecho de libertad sindical como fundamento de los sindicatos y el derecho de asociación como base de las asociaciones empresariales, y señalar, también, las consecuencias derivadas de este hecho.

4. Conocer la configuración legal de las asociaciones empresariales y entender la función que cumplen en la construcción de las relaciones laborales colectivas.

5. Aprehender el sistema de representación por participación de los trabajadores en la empresa diseñado en la normativa laboral, diferenciando y valorando al mismo tiempo la existencia de un doble canal de participación en la empresa y detectando los efectos prácticos que esta dualidad produce en las empresas.

1. Libertad sindical. Configuración y ordenamiento jurídico

1.1. Configuración y significación laboral y social de la libertad sindical

La libertad sindical es la base del Derecho sindical, pues comprende los derechos siguientes:

1) el derecho de los trabajadores a fundar sindicados y a afiliarse al sindicato de su elección (libertad sindical individual);

2) el derecho de los sindicatos a ejercer las funciones que les son propias (libertad sindical colectiva).

Así, la **libertad sindical** es el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse o no a un sindicato, así como el derecho de los sindicatos ya constituidos a organizarse y ejercer libremente actividades sindicales sobre la base de su autonomía sindical.

La forma en que la ley de leyes, es decir, la Constitución, plantea el tema es una muestra de la doble importancia que posee la libertad sindical, tanto en el ámbito laboral como en el social.

El texto constitucional no sólo reconoce la libertad sindical como un derecho individual y colectivo (artículo 28.1 de la CE), sino que además le otorga la condición de derecho precisamente fundamental e incluso protege su ejercicio con las máximas garantías posibles (artículo 53 de la CE), constatando, de esta manera, su importancia jurídico-laboral.

La constitucionalización de la libertad sindical también se presenta estrechamente relacionada con la concepción del Estado social y democrático de derecho que defiende la Constitución (artículos 1.1, 7 y 9.2 de la CE), circunstancia que confirma el significado social de la libertad sindical que antes señalábamos.

1.2. Etapas históricas de la libertad sindical

El reconocimiento de la libertad sindical del trabajador es el resultado de un proceso histórico conflictivo sometido a la influencia de factores políticos, económicos e ideológicos.

El proceso histórico puede resumirse en las etapas siguientes:

1) De **prohibición** e incluso penalización de la libertad sindical (estado liberal).

2) De **tolerancia** y despenalización, pero sin reconocimiento expreso.

3) De **reconocimiento legal** y **gradual** (intervencionismo estatal, capitalismo maduro, fuerza del movimiento obrero, etc).

El Estado liberal

Cuando hablamos de estado liberal hacemos referencia al liberalismo político y económico del siglo XIX.

En el caso español los antecedentes históricos más próximos pueden resumirse de la manera siguiente:

1) régimen franquista (prohibición y penalización de la libertad sindical y resurgimiento del sindicalismo clandestino);

2) periodo de transición política (tolerancia y reconocimiento limitado de la libertad sindical) (Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre Regulación del Derecho de Asociación Sindical);

3) etapa democrática con reconocimiento pleno de la libertad sindical (Constitución española de 1978).

1.3. Ordenamiento jurídico de la libertad sindical

La regulación jurídica de la libertad sindical de los trabajadores en España queda recogida en normas de diferente condición.

La **Constitución española de 27 de diciembre de 1978** reconoce la libertad sindical en su versión individual (positiva y negativa) y colectiva (artículo 28.1 de la CE), un reconocimiento al que otorga la condición de derecho fundamental (artículo 53 de la CE).

A su vez, existen varias normas que complementan o desarrollan las pautas constitucionales sobre la libertad sindical, de entre las cuales las más importantes son la **Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical** (LOLS[1]) y el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)**.

(1)En el glosario encontraréis desarrolladas las siglas que aparecen a lo largo del módulo.

Finalmente, debemos mencionar algunas normas de ordenamiento internacional que regulan la libertad sindical.

Ejemplo

A modo de ejemplo, debemos recordar las normas siguientes:

- la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 (art. 23.4);
- el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos de 19 de diciembre de 1966 (art. 8);
- más específicamente, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) núm. 87 (1948) y 98 (1949), que tratan, respectivamente, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación y derechos de sindicación y de negociación colectiva;
- la Carta Social Europea del Consejo de Europa de 1961, modificada (art. 5).

La configuración de la libertad sindical conceptuada anteriormente presenta un doble plano. Veámoslo:

1) el **plano individual**, cuando esta libertad se predica de los trabajadores considerados de forma individual;

2) el **plano colectivo**, cuando se refiere al sindicato constituido previamente.

2. Libertad sindical individual

2.1. Concepto y contenido de la libertad sindical individual

La libertad sindical individual comporta los derechos siguientes para los trabajadores (artículos 28.1 de la CE y 1 y 2 de la LOLS):

1) Derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, y derecho a suspenderlos o extinguirlos por procedimientos democráticos.

2) Derecho a afiliarse al sindicato que se desee, con la única condición de observar sus estatutos, o bien a desafiliarse del sindicato al que se esté adscrito (libertad sindical individual positiva), sin que se pueda obligar a nadie a afiliarse a un sindicato (libertad sindical individual negativa).

3) Derecho a la actividad sindical dentro y fuera de la empresa, de manera que tanto los trabajadores afiliados a un sindicato como los no afiliados a ninguno se puedan adherir a las actividades promovidas por los sindicatos y participar en las mismas (STC 134/1994).

2.2. Titularidad de la libertad sindical individual

El texto constitucional explicita que "todos" tienen derecho a sindicarse libremente, pero también añade que la ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las fuerzas o institutos armados o a los otros cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos (artículo 28.1 de la CE).

"1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los otros cuerpos, sometidos a disciplina militar, y regulará las peculiaridades que el ejercicio de éstos presente a los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a elección, y el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato."

Artículo 28.1 de la CE.

Estas pautas constitucionales han sido desarrolladas principalmente por la LOLS (artículos 1 y 3 de la LOLS). Permiten distinguir los titulares y a las personas siguientes:

1) titulares del derecho en su totalidad;
2) titulares del derecho, pero con determinadas peculiaridades;

3) personas que quedan excluidas del ejercicio de este derecho.

2.2.1. Titularidad plena: trabajadores asalariados y otros

Son titulares del derecho de libertad sindical en su plenitud los trabajadores asalariados por cuenta ajena, es decir, aquellos que son sujetos de una relación laboral (artículos 28.1 de la CE, 1.1 y 1.2 de la LOLS y 1 del ET).

También son titulares de este derecho, pero con algunas limitaciones o restricciones ciertos colectivos de trabajadores.

Así, tienen condicionado el beneficio de titulares los trabajadores siguientes:

1) Los trabajadores por cuenta propia o **autónomos no empresarios**, es decir, que no tengan trabajadores a su servicio (STC 98/1995, de 29 de julio).

2) Los **trabajadores inactivos** por encontrarse en situación de desempleo/desocupación, por haber cesado en su actividad laboral como consecuencia de su incapacidad (trabajadores incapacitados) o porque ya están jubilados (artículo 3.1 de la LOLS).

Su titularidad está restringida porque pueden afiliarse libremente al sindicato de su elección, pero no pueden fundar sindicatos que tengan precisamente por objetivo la defensa de sus intereses particulares o singulares (artículo 3.1 de la LOLS). Si procede, pueden tutelar sus intereses por medio de la constitución de asociaciones (artículos 3.1 de la LOLS y 22 de la CE).

Por tanto, no es posible la constitución de un sindicato de categoría de trabajadores desocupados, sino que, si procede, estos trabajadores se pueden afiliar a un sindicato que, además de tutelar los intereses colectivos de los trabajadores en activo, defienda también los singulares de sus afiliados en situación de desempleo.

2.2.2. Titularidad peculiar: funcionarios públicos

Los funcionarios públicos –salvo los que estén expresamente excluidos– tienen reconocido su derecho a la libertad sindical (artículo 1.2 de la LOLS), lo cual no es obstáculo para que su ejercicio se encuentre sujeto a algunas "peculiaridades" previstas constitucionalmente (artículos 28.1 y 103.3 de la CE). Estas peculiaridades sólo afectan a algunos aspectos de la libertad sindical del funcionario, sin vaciarla de contenido y, en consecuencia, no afectan a los derechos de constitución de sindicatos ni de afiliación (STC 98/1985).

Entre otras razones, este régimen peculiar se justifica por los "principios de jerarquía y subordinación y el buen funcionamiento del servicio (STC 81/1983)" y "el interés general preferente en todo servicio público (STC 91/1983 y 143/1991)".

Las peculiaridades en el ejercicio de la libertad sindical de los funcionarios públicos se centran principalmente en los aspectos siguientes:

1) Contar con unas instancias de participación (delegados de personal y juntas de personal).

2) Tener un sistema de negociación colectiva propio (procedimiento de consulta o negociación).

Entre los diferentes colectivos de funcionarios públicos cuyo régimen de libertad sindical está regulado con algunas peculiaridades (artículo 28.1 de la CE) hallamos el de los miembros de los cuerpos y fuerzas de seguridad que no tengan carácter militar (Cuerpo Nacional de Policía, cuerpos de policía de las comunidades autónomas y cuerpos de policía dependientes de las corporaciones locales) (artículos 1.5 de la LOLS y 104.2 de la CE).

Peculiaridades del régimen sindical de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía

A modo de ejemplo, el régimen sindical de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía supone, entre otras, las peculiaridades siguientes:

1) El derecho a constituir organizaciones sindicales se limita sólo al ámbito nacional y en exclusiva para la defensa de los derechos exclusivamente profesionales.

2) El derecho a afiliarse a organizaciones sindicales se circunscribe a la afiliación en sindicatos constituidos exclusivamente por miembros del mismo cuerpo (Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad).

2.2.3. Exclusiones de la titularidad de la libertad sindical

Las exclusiones de la titularidad de la libertad sindical se refieren a los funcionarios de las fuerzas armadas y a los funcionarios de las carreras judicial y fiscal.

La exclusión de los funcionarios de las fuerzas armadas y de los institutos armados de carácter militar (artículos 28.1 de la CE y 1.3 de la LOLS) afecta a las personas siguientes:

1) los integrantes de las fuerzas armadas adscritos a los **ejércitos** de tierra, mar y aire, así como los **militares de ocupación** de la categoría de tropa y marina profesionales;

2) los integrantes de la **Guardia Civil**, ya que este cuerpo es un instituto armado de naturaleza militar.

En todo caso, debemos advertir que estas exclusiones que hace la LOLS suponen la opción más drástica de todas las posibles constitucionalmente, dado que nuestra Carta Magna también tiene prevista la posibilidad de que estos colectivos se beneficien de la libertad sindical de manera limitada ("[...] la ley podrá [...] limitar o exceptuar (artículo 28.1 de la CE) [...]").

Los **jueces**, **magistrados** y **fiscales** tampoco pueden pertenecer a ningún sindicato mientras se encuentren en activo (artículos 127.1 de la CE y 1.4 de la LOLS), pero existe la posibilidad de que esos funcionarios ejerzan su derecho de asociacionismo profesional sin vinculación sindical (artículo 127.1 de la CE).

3. Libertad sindical colectiva. El sindicato

3.1. Configuración y contenido de la libertad sindical colectiva

La **libertad sindical colectiva** (o autonomía sindical) comprende un conjunto de facultades atribuidas a los sindicatos ya constituidos para que puedan llevar a cabo libremente las funciones que tienen asignadas con vistas a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios (artículo 7 de la CE).

3.2. El sindicato

3.2.1. Concepto

El **sindicato**, como sujeto colectivo de representación y defensa de los intereses de los trabajadores en sentido amplio, es una organización permanente que representa y defiende sus intereses ante los intereses de los empresarios y sus asociaciones y frente a los de cualquier otro sujeto privado o público.

De esta conceptuación nos interesa señalar algunas cuestiones en cuanto al ámbito subjetivo, la organización y las finalidades del sindicato:

1) El **ámbito subjetivo** del sindicato queda reservado principalmente a trabajadores asalariados en sentido estricto, pero también a algunos funcionarios públicos y a determinados trabajadores inactivos (por ejemplo, incapacitados y jubilados) y trabajadores autónomos.

Sindicatos fuera de ámbito

Los sindicatos de amas de casa, de estudiantes o los sindicatos de empresarios no entrarían en el ámbito subjetivo del derecho a la libertad sindical.

2) Por lo que respecta a la **organización**, cabe señalar que el sindicato se caracteriza por su voluntad de permanencia en el tiempo. Es, pues, una manifestación particular de asociación obrera estable que cuenta con una estructura organizativa interna propia, diferenciándose, así, de otras manifestaciones colectivas.

3) El sindicato tiene como **finalidad** la defensa de los intereses de los trabajadores ante los intereses propios de los empresarios. Se trata, pues, de un mecanismo colectivo de autotutela.

La finalidad del sindicato no sólo es la defensa de sus afiliados, sino la de los trabajadores en general; así lo expresa la sentencia siguiente:

"Los sindicatos desempeñan [...] una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores que [...] no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo [...]".

STC 201/1994, de 11 de junio.

El hecho de que nuestra Carta Magna se refiera expresamente a la finalidad propia de los sindicatos e indique que éstos contribuyen a la "defensa y promoción" de los "intereses" tanto "económicos" como "sociales" (art. 7 CE) evidencia que la finalidad de los sindicatos no se reduce a cuestiones meramente económico-profesionales, sino que también tienen asignada una actividad política propia, aunque, lógicamente, diferenciada de la que corresponde a los partidos políticos (art. 6 CE).

Lectura recomendada

Os recomendamos que para complementar este subapartado leáis las STC 11/1981, 70/1982, 37/1983, 18/1984, 13/1986 y 101/1996.

3.2.2. Derechos de los sindicatos

Los sindicatos, en ejercicio de su libertad sindical (autonomía colectiva), tienen atribuidos por el artículo 3 de la LOLS y por el Convenio 87 de 1948 de la OIT los derechos siguientes:

1) Derechos de autoorganización. Es decir, derecho a redactar sus estatutos y reglamentos (libertad de reglamentación), a organizar su administración interna y actividades, y a formular su programa de acción (libertad de gestión) (artículo 2.2.a de la LOLS), teniendo en cuenta que la estructura interna y el funcionamiento tienen que ser democráticos (artículo 7 de la LOLS).

2) Derecho a formar confederaciones (estatales) y a fundar organizaciones sindicales internacionales y a afiliarse a éstas (artículos 28.1 de la CE y 2.2.b de la LOLS).

3) Derecho a no ser suspendidos ni disueltos si no es mediante resolución firme de la autoridad judicial, fundada en un incumplimiento grave de las leyes (artículo 2.2.c de la LOLS).

4) Derecho al ejercicio de la libertad sindical en la empresa o fuera de ella (artículo 2.2.d de la LOLS). Esta actividad sindical comprende en todo caso los derechos siguientes:

a) el derecho a la negociación colectiva (art. 37.1 CE);

b) el derecho de huelga (art. 28.2 CE);

c) el derecho a plantear conflictos individuales y colectivos (art. 37.2 CE);

Trabajadores de la empresa Santana en huelga.

d) finalmente, el derecho de representación y participación mediante la presentación de candidaturas para la elección de los comités de empresa y los delegados de personal.

3.2.3. Régimen jurídico sindical

Adquisición de personalidad jurídica

Los sindicatos adquieren personalidad jurídica y plena capacidad de obrar después de transcurridos veinte días hábiles desde que sus promotores presentan los estatutos en la oficina pública correspondiente, ya sea dependiente de la Administración Laboral central o autonómica, según corresponda.

Lecturas recomendadas

Para ampliar este subapartado podéis consultar los artículos 4.1 y 4.7 y la disposición final segunda de la LOLS, así como el RD 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de estatutos de las organizaciones sindicales.

Los estatutos, que deben tener un contenido mínimo (artículo 4.2 de la LOLS), se tienen que depositar en la oficina pública correspondiente y, tras la reparación de omisiones si es necesario, se les da publicidad (artículos 4.3 a 4.6 de la LOLS).

Responsabilidad de los sindicatos

La adquisición de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar por parte de los sindicatos da origen a su responsabilidad, circunstancia que se configura a partir de las dos reglas generales siguientes (artículos 5.1 y 5.2 de la LOLS):

1) Los sindicatos tienen que responder de los actos o acuerdos adoptados por sus órganos en la esfera de sus competencias.

2) Los sindicatos no responderán por los actos individuales de sus afiliados. Esta regla posee dos excepciones, de manera que el sindicato sí responderá por tales actos en los casos siguientes:

a) cuando se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas;

b) cuando se pruebe que los afiliados actuaban por cuenta del sindicato.

Responsabilidad patrimonial y exenciones y bonificaciones legales

La responsabilidad patrimonial de los sindicatos queda limitada únicamente mediante la exclusión de las cuotas sindicales como objeto de embargo de los bienes sindicales (artículo 5.3 de la LOLS).

Asimismo, los sindicatos podrán beneficiarse de las exenciones y bonificaciones fiscales que legalmente se establezcan (artículo 5.4 de la LOLS), una posibilidad confirmada por la legislación particular aplicable a este supuesto (artículo 5 de la Ley 43/1995, de 27 de diciembre, Reguladora del Impuesto de Sociedades).

3.3. Representatividad sindical

El reconocimiento de la libertad sindical acostumbra a originar la aparición de un pluralismo sindical, de manera que se produce la presencia de varios sindicatos con diferente implantación y, en consecuencia, con representación diversa. Por esta razón, el ordenamiento jurídico ha procedido a graduar la representatividad de los sindicatos existentes y a atribuir a cada uno de ellos una acción sindical diferente de acuerdo con la representatividad que realmente tienen.

Lecturas recomendadas

Para complementar este subapartado os recomendamos que leáis las STC 65/1982, de 10 de noviembre, 217/1988,de 21 de en noviembre, y 75/1992, de 14 de mayo.

Una cuestión fundamental con vistas a la gradación de la representatividad de los sindicatos es la determinación del criterio objetivo y técnico que se tiene que utilizar para evitar, en todo caso, que se produzcan supuestos de discriminación que lesionen la libertad sindical de los sindicatos.

> "[...] no quiere decir [...] que cualquier criterio sea lícito, porque, como ocurre siempre que está en juego el principio de igualdad, el criterio tiene que ser de carácter objetivo o fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso."
>
> STC 65/1982, de 10 de noviembre.

Como podéis advertir, el ordenamiento jurídico, entre diferentes criterios posibles para medir y graduar la representatividad sindical, ha elegido fundamentalmente uno: el de la **audiencia sindical**, es decir, el que se produce como consecuencia de los resultados de las elecciones de representantes unitarios de los trabajadores en las empresas.

Debemos distinguir tres tipos de sindicatos representativos; son los siguientes:

1) los sindicatos más representativos en el ámbito estatal;

2) los sindicatos más representativos en el ámbito de cada comunidad autónoma;

3) los sindicatos representativos en un ámbito territorial y funcional determinado.

3.3.1. Sindicatos más representativos en el ámbito estatal

Criterios para alcanzar la condición de ámbito estatal

La condición de ser uno de los sindicatos más representativos en el ámbito estatal se alcanza mediante un doble criterio legal alternativo.

1) Criterio de audiencia sindical

El criterio de audiencia sindical se mide mediante los resultados de las elecciones de representantes unitarios de los trabajadores en las empresas. Así, tendrán esta condición los sindicatos que acrediten el 10% o más del total de los delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los órganos correspondientes de las administraciones públicas (artículo 6.2.a de la LOLS).

Los sindicatos más representativos en el ámbito estatal

Simplemente a modo de ejemplo, sin más precisión y para iniciar un posible debate, se puede añadir que, concluido el año 2017, son dos los sindicatos más representativos en el Estado: CC. OO u UGT. Aproximadamente, sus porcentajes de representatividad aproximados son, respectivamente, 36,17% y 33,30%. Otros sindicatos, como USO, CSIF, ELA o CGT, tienen un porcentaje sustancialmente menor y alejado del mínimo para poder ser considerados más representativos a escala estatal. Estas cifras varían a medida que se realizan las elecciones sindicales.

También a modo de ejemplo, "la Resolución de 30 de junio de 2017, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de las mesas generales de negociación de la Administración General del Estado de 30 de mayo de 2017, por el que se modifica el Acuerdo de 29 de octubre de 2012 sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación" anexa los siguientes datos sobre la Mesa General de Negociación de las administraciones públicas (art. 36.1 TREBEP):

Organización sindical	Porcentaje	Composición
CC. OO.	37,35	5
UGT	33,91	5
CSI F	22,14	3
CIG	2,88	1
ELA	3,72	1
	1000,00	15

2) Criterio de la irradiación de la representatividad

Mediante el criterio de la irradiación de la representatividad alcanzan la condición de sindicatos más representativos en el ámbito estatal los sindicatos afiliados, federados o confederados a otro sindicato de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativo por su audiencia sindical (artículo 6.2.b de la LOLS).

Lectura recomendada

La lectura de la STC 98/1985, de 29 de julio, os servirá para complementar el tema del que estamos hablando.

Capacidad representativa de los sindicatos de ámbito estatal: funciones y facultades

Los sindicatos más representativos tienen conferida una posición jurídica singular tanto por lo que respecta a la participación institucional como a la acción sindical (artículo 6.1 de la LOLS). De esta manera, se pretende indicar que su cuadro de funciones y facultades es mayor que el de los sindicatos que no alcanzan esta representatividad más elevada.

Los citados sindicatos disfrutan de capacidad representativa en todos los ámbitos territoriales y funcionales (capacidad que se reduce "al ámbito territorial y funcional específico de cada uno" en el supuesto de sindicato más representativo por irradiación (STC 98/1985, de 29 de julio). Esta capacidad representativa les permite realizar las actuaciones siguientes:

1) Tener la representación institucional frente a las administraciones públicas y otras entidades y organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista.

2) La negociación colectiva.

3) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las administraciones públicas.

4) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

5) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las administraciones públicas.

6) Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos.

7) Cualquier otra función representativa que se establezca legalmente (artículo 6.3 de la LOLS).

3.3.2. Sindicatos más representativos en el ámbito de las comunidades autónomas

Criterios para alcanzar la condición en el ámbito de las comunidades autónomas

La condición para ser uno de los sindicatos más representativos en el ámbito de las comunidades autónomas se alcanza por medio de un doble criterio legal alternativo.

1) Criterio de audiencia sindical

El criterio de audiencia sindical exige, a su vez, el cumplimiento de tres requisitos acumulativos, de manera que tendrán la condición de más representativos los sindicatos que en el ámbito autonómico acrediten los tres puntos siguientes:

a) Aquellos que tienen al menos el 15% del total de los delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los órganos correspondientes de las administraciones públicas.

b) Los que también cuentan con un mínimo de mil quinientos representantes (delegados de personal y/o miembros de los comités de empresa).

c) Que el sindicato no esté federado o confederado con organizaciones sindicales de ámbito estatal (art. 7.1.a LOLS).

Se advierte, pues, que la consecución de la condición de sindicato más representativo en el ámbito autonómico por medio de la audiencia sindical está sometida a criterios más exigentes que los que operan para la misma cuestión en el ámbito estatal. El mismo Tribunal Constitucional avala y justifica este rigor más elevado con motivo de que la LOLS otorga a estos sindicatos capacidad para tener representación institucional ante las administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal (2.º párrafo del artículo 7.1 de la LOLS).

Medición de la audiencia sindical

La audiencia sindical se mide mediante los resultados de las elecciones de representantes unitarios de los trabajadores en las empresas.

Lectura recomendada

Os recomendamos que hagáis una lectura paralela de los artículos 6.2.a y 7.1 de la LOLS para advertir las diferencias.

"[...] no es irrazonable exigir a los sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma unas condiciones adicionales que garanticen su relevancia no solamente en el interior de la respectiva Comunidad, sino también en relación con el conjunto nacional y que eviten al mismo tiempo las distorsiones que resultarían de las atribuciones de los mismos derechos a sindicatos de distinta implantación territorial y que representen a un número muy distinto de trabajadores, según la población laboral de las respectivas Comunidades Autónomas."

STC de 29 de julio de 1981.

Los sindicatos más representativos en el ámbito de las comunidades autónomas

A modo de simple referencia, y con datos ministeriales oficiales de enero de 2007, son sindicatos más representativos a nivel autonómico los siguientes: País Vasco: ELA-STV (40,7%), y LAB (16,7%); Galicia; CIG (27,2%). En los tres casos, los porcentajes correspondientes comportan más de 1500 representantes para sindicato. Otros sindicatos no alcanzan el mínimo de audiencia sindical requerido legalmente para poder ser considerados sindicatos más representativos a tal nivel. Estos datos van variando a medida que se realizan las correspondientes elecciones sindicales.

A efectos de debate, y sin más precisión, una valoración de los resultados de las elecciones sindicales de 2016 en Cataluña revela que los sindicatos más representativos fueron CC. OO. (41%-42%) y UGT (38-39%). Mientras que otros con porcentajes sustancialmente inferiores fueron USOC (4%-5%) y CGT (2%-3%), entre otros.

ELA EUSKAL SINDIKATUA

LAB Langile abertzaleen batzordeak

Logotipos de los sindicatos vascos ELA y LAB

2) Criterio de irradiación de la representatividad

Mediante el criterio de irradiación de la representatividad alcanzan la condición de sindicatos más representativos en el ámbito autonómico los sindicatos federados o confederados a una organización sindical de ámbito de comunidad autónoma que tengan la condición de más representativos en este ámbito territorial en razón de su audiencia sindical (artículo 7.1.b de la LOLS).

Capacidad representativa de los sindicatos en el ámbito de las comunidades autónomas: funciones y facultades

Estos sindicatos disfrutarán de capacidad representativa para ejercer, en el ámbito específico de su comunidad autónoma, las mismas funciones y facultades que las atribuidas a los sindicatos más representativos en el ámbito estatal, incluyendo la capacidad para tener representación institucional ante las administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal (Párrafo 2.º del artículo 7.1 de la LOLS).

3.3.3. Sindicatos representativos sólo en un ámbito territorial y funcional determinado

Criterio (audiencia sindical) para alcanzar la condición de ámbito territorial y funcional determinado

Serán sindicatos representativos en un ámbito territorial y funcional determinado los sindicatos que, sin tener la condición de más representativos en el ámbito estatal o autonómico, acrediten en un ámbito territorial o funcional determinado el 10% o más del total de los delegados de personal y miembros de comités de empresa y de los órganos correspondientes de las administraciones públicas (artículo 7.2 de la LOLS).

Capacidad representativa de los sindicatos en el ámbito territorial y funcional determinado: funciones y facultades

Estos sindicatos están legitimados para ejercitar, en su ámbito territorial y funcional, las funciones y facultades siguientes:

1) la negociación colectiva;

2) la participación como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo de las administraciones públicas;

3) la participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo;

4) la promoción de elecciones para delegados de personal y comités de empresa, y órganos correspondientes de las administraciones públicas;

5) cualquier otra función representativa que se establezca legalmente (art. 7.2 LOLS).

El hecho de que no se atribuya expresamente (art. 7.2 LOLS) a los sindicatos representativos sólo en un ámbito territorial y funcional determinado las funciones de representación institucional y la facultad de disfrutar de cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos no se debe interpretar de manera totalmente excluyente (STC de 29 de julio de 1985, de 18 de noviembre de 1987 y de 21 de noviembre de 1988).

4. Tutela de la libertad sindical

Los actos lesivos del derecho de libertad sindical constituyen **conductas antisindicales** tanto si provienen:

1) de los empresarios (por ejemplo, actos de discriminación por razón sindical, cláusulas *open shop*, despidos por motivos sindicales, actos de injerencia en la constitución y el funcionamiento de los sindicatos, fomento de sindicatos "amarillos", etc.);

2) de las organizaciones empresariales;

3) de las administraciones públicas;

4) incluso de los mismos sindicatos (por ejemplo, cláusulas de seguridad sindical en sus diferentes variantes –taller cerrado, taller sindicado, ocupación preferente, etc.–);

5) como de cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada (artículo 13 de la LOLS).

El derecho de libertad sindical, por su situación en la Constitución española (art. 28.1 CE), es un derecho constitucional de carácter fundamental y, en consecuencia, su ejercicio tiene las máximas garantías (art. 53 CE).

Lectura recomendada

Puede serviros de complemento para este subapartado leer el artículo 53 de la CE.

La tutela se canaliza por vías procedimentales de la forma que detallamos a continuación:

1) Frente al Tribunal Constitucional, mediante el recurso de amparo (**tutela judicial constitucional**).

2) Frente a los tribunales ordinarios, por medio de un procedimiento inspirado por los principios de preferencia y sumariedad (tutela judicial ordinaria) (artículos 177 a 184 de la LRJS).

Qué sucede si se detecta una vulneración de la libertad sindical

Si como consecuencia de los procedimientos de tutela se constata la vulneración de la libertad sindical, el órgano que juzga deberá dar los pasos siguientes:

1) Declarar la nulidad de la conducta antisindical.

2) Imponer el cese inmediato de dicha conducta.

3) Provocar la reposición de la situación en el momento anterior de producirse esta conducta.

4) Promover la reparación de las consecuencias derivadas del acto antisindical, incluyendo la indemnización que sea procedente (artículos 15 de la LOLS y 182 y 183 de la LRJS).

Hay que tener en cuenta tres modalidades más de tutela. Son las siguientes:

1) El ejercicio de la libertad sindical también está tutelado por vía penal, ya que el hecho de impedir o limitar el ejercicio de la libertad sindical se configura como delito contra los derechos de los trabajadores (tutela penal) (artículos 15 de la LOLS y 315 del CP aprobado por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre).

"1. Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses quienes, mediante un engaño o abuso de una situación de necesidad, impidieran o limitaran el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.

2. Si las conductas reseñadas en el apartado anterior se llevaran a cabo con fuerza, violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado."

Artículo 315 del Código penal.

2) Las conductas contrarias a este derecho de libertad sindical constituyen infracciones laborales (graves o muy graves) sancionables por la Administración Laboral estatal o autonómica (tutela administrativa) (artículos 95 y 96 del ET y Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones de Carácter Social).

3) Finalmente, las conductas antisindicales pueden ser objeto de control en el ámbito internacional (**tutela internacional**).

Los organismos que controlan las conductas antisindicales en el ámbito internacional son la OIT, el Consejo de Europa –Tribunal Europeo de Derechos Humanos y control de la Carta Social Europea–, el Consejo Económico y Social de la ONU y el Comité de Derechos Humanos de la ONU.

5. Las asociaciones empresariales

5.1. El derecho de asociación empresarial y su regulación

De acuerdo con el mandato constitucional, las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios; su creación y el ejercicio de su actividad son libres, y su estructura interna y funcionamiento tienen que ser democráticos (artículo 7 de la CE).

Como ya sabemos, este mandato constitucional también es aplicable a los sindicatos, pero cabe señalar que mientras que el derecho de sindicación está recogido constitucionalmente en el derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE), el asociacionismo empresarial se adscribe al genérico **derecho de asociación** (art. 22 CE y STC 52/1992, 75/1992 y 92/1994), de manera que se tiene en cuenta la diferencia esencial existente entre ambas manifestaciones colectivas o de coalición, sin que este hecho comporte restar importancia al papel atribuido a las asociaciones mencionadas (STC 75/1992).

Lectura recomendada

Os recomendamos que leáis las STC 52/1992, 75/1992 y 92/1994.

Fuentes del régimen jurídico de las asociaciones empresariales

El régimen jurídico de las asociaciones empresariales –fundación, afiliación, estatutos, etc.– no se recoge en la Ley Orgánica de libertad Sindical, sino que se tiene que buscar, según las pautas generales que regulan el derecho de asociación, en lo que establece particularmente la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre Regulación del Derecho de Asociación Sindical, y en la norma reglamentaria dictada en su desarrollo (RD 873/1977, de 22 de abril), de acuerdo con lo que prevé la disposición derogatoria de la LOLS, que conecta, paradójicamente, el asociacionismo empresarial con el artículo 28.1 de la CE.

5.2. La representatividad de las asociaciones empresariales

A diferencia de lo que se establece sobre la representatividad de los sindicatos, la normativa vigente no establece criterios para determinar qué asociaciones patronales son las más representativas, sino que sólo los establece en relación con algunas funciones y facultades particulares que se atribuyen legalmente a estas asociaciones. Los establece, por ejemplo, en lo concerniente a la negociación colectiva de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa (art. 87.3 y 87.4 ET y disposición adicional sexta ET) y a la representación institucional de estas asociaciones (disposición adicional sexta ET).

Observación

Los criterios para alcanzar mayor representatividad (empresas afiliadas a cada asociación empresarial y/o número de trabajadores de estas empresas afiliadas) son diferentes de los establecidos para concretar esta condición en relación con los sindicatos (STC 57/1989), y

que en algunos supuestos estos criterios, además, son difíciles de comprobar (el apartado 2 de la disposición adicional primera de la LOLS todavía no se ha cumplido).

6. Participación y representación de los trabajadores en la empresa

La participación de los trabajadores en la empresa como medio para que también contribuyan a la toma de algunas decisiones empresariales y las controlen si procede –como una manera de mitigar los excesos del poder directivo del empresario (STC de 21 de enero de 19 83)– es una práctica reconocida internacionalmente (por ejemplo, en el Convenio 135-1971 de la OIT ratificado por España el 21 de junio de 1982), y constituye, asimismo, una previsión recogida de forma extrasistemática en la misma Constitución (art. 129.2), con lo que alcanza la condición de derecho laboral de carácter básico (art. 4.1.g ET).

Lectura recomendada

Para complementar este apartado podéis leer el Convenio 135-1971 de la OIT ratificado por España el 21 de junio de 1982.

"2. Los poderes públicos promoverán eficazmente las distintas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción."

Artículo 129.2 de la CE.

6.1. Participación y representación en la empresa

Nuestro ordenamiento jurídico laboral (título II ET y LOLS, principalmente) configura la participación de los trabajadores en la empresa, sin perjuicio de otras formas (art. 129.2 CE y art. 61 ET), por medio de una doble vía de representación colectiva:

1) la llamada **representación unitaria** (delegados de personal o comités de empresa);

2) la **representación sindical** (secciones sindicales y delegados sindicales).

Lectura recomendada

Os recomendamos que leáis las STC 134/1994, de 9 de mayo, y 95/1996, de 29 de mayo.

6.2. Participación en la gestión de la empresa

Existe una tercera vía, que es la participación en la gestión de la empresa, que se puede añadir a las dos vías de representación colectiva señaladas anteriormente. Esta otra vía consiste en la participación en los órganos de dirección y gestión de las empresas societarias (por ejemplo, en el consejo de administración de la sociedad).

La tercera manifestación

La tercera manifestación de la participación por representación colectiva de los trabajadores (podéis leer el art. 129.2 CE) no se encuentra desarrollada legalmente, de manera que, salvo experiencias particulares en algunas empresas societarias, sólo se puede mencionar el Acuerdo sobre participación sindical en la empresa pública de 16 de enero de 1986.

6.3. Otras vías de participación de los trabajadores en la empresa

Además de la participación unitaria y de la sindical, debemos mencionar brevemente dos manifestaciones más de la participación de los trabajadores en el seno de la empresa. Son éstas:

1) Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales mediante los llamados **delegados de prevención** (art. 19.3 ET y Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

2) Comités de empresa europeos y derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresa de dimensión comunitaria.

La Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, refundida y modificada por la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Esta normativa comunitaria ha dado lugar –transposición– a la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. Mediante la presente Ley, se cumple, por tanto, el mandato del legislador comunitario y se modifica la Ley 10/2011, de 19 de mayo, por la que se modifica, a su vez, la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

7. Representación unitaria: delegados de personal y comité de empresa

La representación colectiva unitaria de los trabajadores en la empresa se canaliza por medio de delegados de personal o de comités de empresa (Título II del ET).

7.1. Los delegados de personal

7.1.1. Ámbito de implantación obligatorio y voluntario

El ámbito de implantación es obligatorio o voluntario de acuerdo con el volumen de la plantilla de la empresa o centro de trabajo.

Con **carácter obligatorio**, detentan la representación colectiva de los trabajadores los delegados de personal de las empresas o centros de trabajo que tengan más de diez trabajadores y menos de cincuenta (artículo 62 del ET).

Con **carácter voluntario**, podrá haber un delegado de personal en las empresas o centros de trabajo que tengan entre seis y diez trabajadores, "si así lo decidieran éstos por mayoría (artículo 62 del ET)".

La aplicación de estos criterios da como resultado que algunas empresas –muchas– no tendrán representantes legales de los trabajadores, y otras –también muchas– sólo tendrán si así lo deciden previamente la mayoría de sus trabajadores. Se trata de un resultado criticable, no sólo por el elevado número de pequeñas empresas que hay, sino también porque es precisamente en éstas donde los trabajadores presentan una mayor necesidad de tener representantes.

7.1.2. Número de delegados y su elección

Las empresas o centros de trabajo de hasta treinta trabajadores tendrán un delegado de personal, y las que ocupan entre treinta y uno y cuarenta y nueve trabajadores tendrán tres delegados de personal (artículo 62.1 del ET).

La designación de los delegados de personal se lleva a cabo por elección de los trabajadores mediante sufragio libre, personal y directo (art. 62.1, 67, 69 y concordantes ET y RD 1844/1994, de 9 de septiembre, que aprueba el Reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa). La duración del mandato de dichos delegados será de cuatro años (artículo 67.3 del ET).

7.1.3. Competencias de los delegados de personal

Los delegados de personal tienen las mismas competencias que los comités de empresa (artículos 62.2 y 64 y concordantes del ET) y tienen que ejercer su representación frente al empresario de manera mancomunada (artículo 62.2 del ET); es decir, los delegados no pueden actuar individualmente, sino que su actividad representativa se tiene que llevar a cabo de manera conjunta (mancomunada) o mayoritaria.

7.2. El comité de empresa

7.2.1. Configuración

El **comité de empresa** es el órgano que de manera colegiada detenta la representación colectiva de todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses (artículo 63.1 del ET).

7.2.2. Ámbito de implantación

El comité de empresa se debe implantar en cada centro de trabajo de la empresa (artículo 1.5 del ET) que tenga una plantilla de cincuenta trabajadores o más (artículo 63.1 del ET). A partir de este criterio general de implantación, pueden presentarse los supuestos siguientes:

1) Si la empresa sólo tiene un centro de trabajo con cincuenta o más trabajadores, sólo habrá un comité (es lo que podemos denominar verdadero comité de empresa) (artículo 63.1 del ET).

2) Si la empresa cuenta con varios centros y cada uno tiene cincuenta o más trabajadores, cada centro tendrá, entonces, su propio comité, los cuales también reciben el nombre "de empresa", aunque, de hecho, son comités de centro de trabajo (artículo 63.1 del ET).

3) Si la empresa tiene, en la misma provincia o en municipios limítrofes, dos centros de trabajo o más con plantillas que no llegan a los cincuenta trabajadores, pero que en conjunto los suman, se constituirá un comité de empresa conjunto (artículo 63.2 del ET).

4) Si la empresa posee varios centros de trabajo y cada uno tiene una plantilla de cincuenta trabajadores o más, mientras que otros centros de la misma provincia no llegan al citado censo, los primeros podrán implantar comités de empresa propios (uno para cada centro), mientras que todos los segundos constituirán otro conjunto (artículo 63.2 del ET).

7.2.3. El comité intercentros

El comité intercentros sólo se podrá implantar en las empresas si así ha quedado pactado en convenio colectivo. Su existencia, composición y funciones serán las pactadas en dicho convenio. En todo caso, serán comités con un máximo de trece componentes designados entre todos los diferentes comités existentes en la empresa y guardando siempre la proporcionalidad de los sindicatos de acuerdo con los resultados electorales considerados globalmente (artículo 63.3 del ET).

7.2.4. Composición y elección de los miembros

Composición

El número de componentes de los comités de empresa se determina de acuerdo con una escala que guarda una proporcionalidad directa con el volumen de la plantilla de la empresa o centro de trabajo.

De acuerdo con el artículo 66 del ET, la escala es la siguiente:

Trabajadores en plantilla	Número de miembros del comité
De 50 a 100	5
De 101 a 250	9
De 251 a 500	13
De 501 a 750	17
De 751 a 1.000	21
Más de 1.000	(*)

(*) De mil en adelante, dos por cada millar o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

Elección

La designación se hace por elección de todos los trabajadores mediante sufragio universal, directo, libre y secreto (art. 69 a 76 ET y RD 1844/94, de 9 de septiembre, ya mencionado).

La duración del mandato de los miembros del comité de empresa será de cuatro años (artículo 67.3 del ET).

7.2.5. Organización, reuniones y acuerdos

Los componentes del comité elegirán entre sus miembros a un presidente y a un secretario y elaborarán su propio reglamento de funcionamiento interno (artículo 66.2 del ET).

El comité se reunirá, como mínimo, cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados (artículo 66.2 del ET). Los delegados sindicales podrán asistir a estas reuniones con voz, pero sin voto (artículo 10.3.2n de la LOLS).

Como regla general, los acuerdos serán adoptados por mayoría relativa, siempre y cuando representen el quórum necesario (artículo 65.1 del ET).

7.2.6. Competencias del comité de empresa

Las competencias del comité aparecen enumeradas principalmente en el **artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores**, pero algunas se mencionan en otros pasajes del mismo texto legal o en otras normas legales o convencionales. A continuación apuntamos, sin ánimo exhaustivo, las principales competencias agrupadas en diferentes bloques.

1) Derecho a recibir del empresario con la frecuencia que se indica en la normativa, ya trimestral ya anualmente (según art. 64 ET, salvo otra cita)

a) Evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

b) Situación económica de la empresa. Balance, cuenta de resultados, memoria y otros documentos cuando proceda.

c) Actuaciones medioambientales que tengan repercusión en el empleo.

d) Producción y ventas.

e) Previsiones de celebración de nuevas contrataciones laborales.

f) Realización horas extraordinarias.

g) Supuestos de contratación. Modelos de contrato de trabajo y otros documentos de extinción contractual. Copia básica de los contratos. Documentación de prórroga y denuncia de contratos. Contratación por medio de ETT.

h) Absentismo y siniestralidad. Medio ambiente laboral y prevención.

i) Aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

j) Sanciones impuestas por faltas muy graves.

k) Cambios de titularidad de la empresa (art. 44 ET).

l) Realización de horas extraordinarias.

2) Derechos de información y consulta

a) Situación, estructura y evolución del empleo. Adopción de eventuales medidas preventivas en caso de riesgo para el empleo.

b) Cambios relevantes sobre organización del trabajo.

3) Derecho a emitir informe (según art. 64 ET, salvo otra cita)

a) Reestructuraciones de plantillas temporales o definitivas (art. 64 y 51 ET).

b) Reducciones de jornada laboral.

c) Traslado total o parcial de instalaciones.

d) Fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que incidan al volumen del empleo.

e) Planes de formación de la empresa.

f) Sistemas y revisión de sistemas de organización y control de trabajo, sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

g) Modificaciones sustanciales de las condiciones laborales (art. 41 ET).

4) Otras competencias (según art. 64 ET, salvo otra cita)

a) Labor de vigilancia y control e las normas laborales aplicables. Ejercicio de formular, en su caso, las acciones legales oportunas (art. 65 ET).

b) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laborales.

c) Vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

d) Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en las empresas de acuerdo con lo establecido en los convenios colectivos.

e) Colaborar con la dirección de la empresa para establecer medidas que procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

f) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento de medidas de conciliación.

g) Informar a todos sus representados en todos los temas debidos. Convocar asamblea de trabajadores (art. 77.1 ET).

h) Negociación colectiva de convenios colectivos de empresa o ámbito inferior (87 ET).

i) Presencia en el momento de la firma de la liquidación de los trabajadores (finiquito) (art. 49.2 ET).

7.2.7. Deberes, derechos y garantías

El comité deberá ejercitar sus competencias de la manera siguiente:

1) Con el sigilo profesional debido y de una manera especial en relación con determinadas informaciones que reciba del empresario con carácter de reservadas (artículo 65 del ET).

2) Sin utilizar la información recibida más que para funciones propias del cargo.

Derechos y garantías

Legal o convencionalmente, se prevén una serie de cuestiones para que el ejercicio de las competencias del comité sea real y eficaz, entre las cuales se encuentran las siguientes, atribuidas a cada miembro del comité de empresa (artículo 68 del ET):

1) Derecho de libre expresión en materias propias de su representación.

2) Disfrute de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

3) Beneficio del expediente contradictorio ante una sanción empresarial grave o muy grave.

4) Derecho a no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente al de la expiración de su mandato representativo, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador al ejercicio de su representación y sin perjuicio, naturalmente, del despido disciplinario previsto en el artículo 54 del ET.

5) Prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

8. Representación sindical: secciones sindicales y delegados sindicales

8.1. Representación sindical

La representación sindical de los trabajadores en la empresa se canaliza por medio de las secciones sindicales y los delegados sindicales.

8.2. Las secciones sindicales

8.2.1. Configuración e implantación

Las secciones sindicales son órganos sindicales en los que se agrupan los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo que están afiliados a un mismo sindicato.

Así pues, en una empresa o centro de trabajo puede haber tantas secciones sindicales como sindicatos haya presentes en la empresa. La constitución de una sección sindical depende de la suma de las voluntades individuales de los trabajadores afiliados a un mismo sindicato, todo ello de acuerdo con lo que establezcan los estatutos del sindicato en cuestión.

8.2.2. Funciones y derechos

En general, las secciones sindicales tienen como función la representación y defensa de los intereses de los trabajadores afiliados al sindicato. No obstante, la acción de las secciones sindicales puede afectar a la totalidad de los trabajadores de la empresa o de un centro de trabajo de ésta.

En particular, y sin perjuicio de lo que el convenio colectivo aplicable establezca sobre el tema, las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tienen los derechos siguientes (artículo 8.2 de la LOLS):

1) derecho a la negociación colectiva (artículo 87 del ET),
2) derecho a disponer de un tablón de anuncios en la empresa,
3) derecho al uso de un local adecuado en la empresa.

8.3. Los delegados sindicales

8.3.1. Configuración e implantación

Todas y cada una de las secciones sindicales implantadas en la empresa pueden designar a sus propios representantes (delegados sindicales) independientemente de que los sindicatos a los que pertenezcan tengan presencia en los comités de empresa o no (STC 84/1989 y 173/1992). El **delegado sindical** será el representante de su sindicato en la empresa.

La designación de los delegados sindicales de cada sección sindical se lleva a cabo por elección de los trabajadores agrupados en la sección sindical correspondiente y entre ellos mismos, de acuerdo con lo que establezcan los estatutos del sindicato de que se trate.

8.3.2. Funciones y derechos

Dejando a un lado lo que establezcan los convenios colectivos, la LOLS sólo se refiere a los delegados sindicales que cumplan los dos requisitos siguientes (artículo 10.1 de la LOLS):

1) que la empresa o centro de trabajo tenga más de doscientos cincuenta trabajadores;

2) que el sindicato al que pertenezca la sección sindical que representan tenga presencia en los comités de empresa.

En este último supuesto, se establece el número mínimo de delegados sindicales para cada sección sindical (artículo 10.2 de la LOLS) y se les atribuyen los derechos siguientes (artículo 10.3 de la LOLS):

1) Los delegados sindicales que no formen parte del comité de empresa tendrán las mismas garantías que los miembros del comité (artículo 68 del ET).

2) Estos delegados tienen acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa.

3) Pueden asistir a las reuniones del comité de empresa.

4) Serán escuchados por la empresa (derecho de audiencia previa) antes de adoptar medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores, en general, y a los afiliados a su sindicato, en particular, especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos (STC 30/1992, de 18 de marzo).

9. El derecho de reunión de los trabajadores: la asamblea

Los trabajadores tienen reconocido el derecho de reunión, en general (artículo 4.1.f del ET), y el de reunión en asamblea, en particular.

La asamblea puede ser convocada por los delegados de personal, por el comité de empresa o por un número de trabajadores de la empresa no inferior al 33% de la plantilla.

Lectura recomendada

En relación con el derecho de reunión de los trabajadores, os sugerimos que leáis los artículos 77 a 80 del ET.

La asamblea estará presidida por los delegados de personal o por el comité de empresa. Esta presidencia comunicará al empresario en tiempo y forma la convocatoria y el nombre de las personas ajenas a la empresa que tengan previsto que asistirán.

La asamblea se reúne en el mismo centro de trabajo y, a menos que haya un pacto con el empresario, se llevará a cabo fuera de las horas de trabajo. El empresario deberá facilitar el local de la empresa o centro de trabajo donde tenga que efectuarse la reunión, y sólo podrá negarse si hay alguna causa que lo justifique.

Cuando se someta a la asamblea un acuerdo que afecte a la totalidad de la plantilla de trabajadores, se requerirá el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluyendo el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

Resumen

Este módulo didáctico se puede resumir en las conclusiones generales que enumeramos a continuación:

1) El reconocimiento de la **libertad sindical** es producto de un proceso histórico conflictivo. Esta libertad no se ha otorgado sin más, sino que ha sido conquistada.

2) La libertad sindical está reconocida en la Constitución con carácter de derecho fundamental y, en consecuencia, su tutela disfruta de las máximas garantías.

3) La libertad sindical comprende dos aspectos: la libertad sindical **individual** (en sentido positivo y negativo) y la libertad sindical **colectiva**. La titularidad individual no se reconoce a todas las personas (exclusiones) ni a todas con la misma intensidad (peculiaridades).

4) El **sindicato**, basado en el derecho de libertad sindical colectiva, es una organización estable concebida como mecanismo de autotutela colectiva que defiende y promueve los intereses profesionales y sociopolíticos de los trabajadores.

5) La libertad sindical posibilita el pluralismo sindical, pero no todos los sindicatos cuentan con la misma implantación. Es conveniente, pues, graduar la representatividad sindical de acuerdo con unos criterios objetivos que no discriminen a unos sindicatos en relación con otros. La intensidad de la acción sindical de cada sindicato dependerá de su grado de representatividad.

6) Las **asociaciones empresariales**, basadas en el derecho de asociación, están concebidas para la defensa de los intereses económicos y sociales de los empresarios.

7) La **participación de los trabajadores** en la empresa está prevista en nuestra Carta Magna. La legislación ordinaria ha establecido una participación por representación mediante una doble vía: la **representación unitaria** y la **representación sindical**.

Actividades

1. En el último inciso del artículo 28.1 de la CE se explicita que "nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato" (libertad sindical individual negativa). Imaginad que este inciso no consta en la Constitución y responded a la pregunta siguiente: ¿podría obligar alguien a afiliarse a un sindicato a un trabajador asalariado? En caso de que vuestra respuesta sea negativa: ¿por qué se incluye, pues, esta indicación?

2. De acuerdo con el artículo 28.1 de la CE, ¿podría el legislador ordinario haber incluido a los miembros del ejército de tierra entre los titulares plenos del derecho de libertad sindical? Razonad vuestra respuesta sólo con criterios de técnica legal.

3. El régimen sindical de los funcionarios públicos está sometido a algunas "peculiaridades" (art. 28.1 CE). ¿Qué entendéis por estas peculiaridades? ¿Os parece acertado que el legislador constitucional y el ordinario no concedan la titularidad plena de la libertad sindical a los funcionarios públicos?

4. El sindicato X, de ámbito estatal, tiene una audiencia sindical del 17,5%. ¿Es un sindicato más representativo en el ámbito estatal? El sindicato T, de ámbito autonómico, tiene una audiencia del 27%. ¿Es sindicato más representativo en el ámbito de su comunidad autónoma?

5. En muchas ocasiones oímos hablar del "sindicato de estudiantes A". ¿Qué opinión jurídica os merece esta expresión?

6. De acuerdo con las finalidades que tiene atribuidas el sindicato, ¿os parece totalmente correcto definirlo como "una organización profesional"?

7. Resumid brevemente cuáles son las tutelas de la libertad sindical.

8. Resumid el concepto de comité de empresa y señalad las notas esenciales del mismo.

9. Diferenciad sindicato de asociación empresarial.

10. Enumerad las principales organizaciones empresariales y los principales sindicatos españoles y, en el caso de los sindicatos, indicad su representatividad.

11. Resumid brevemente los principales aspectos en materia de libertad sindical contenidos en los convenios 87 (1948) y 98 (1949) de la OIT.

12. De todas las sentencias del Tribunal Constitucional que conozcáis, señalad tres que según vuestra opinión sean las más interesantes en materia sindical, e indicad en tres líneas por sentencia el aspecto sindical más significativo de cada una.

13. Si estáis de acuerdo con que el Derecho del trabajo tiene, entre otras, la función tuitiva de los trabajadores, indicad qué aporta el Derecho sindical a la consecución de esta función.

Ejercicios de autoevaluación

De selección

1. El señor A, afiliado al sindicato X, se incorpora al servicio militar. Por lo tanto...

a) tiene que desafiliarse del sindicato.
b) puede seguir afiliado al sindicato.

2. Un grupo de jubilados quiere organizarse para defender sus intereses como jubilados. Tienen que...

a) crear un sindicato de jubilados.
b) crear una asociación de jubilados.
c) afiliarse a un sindicato.

3. En una empresa de 281 trabajadores (centro de trabajo único), ¿qué instancia de representación puede haber?

a) Un comité intercentros.
b) Delegados de personal.
c) Delegados sindicales.

4. ¿Cuál de estas afirmaciones os parece más correcta?

a) En una empresa de siete trabajadores no puede haber delegado de personal.
b) En una empresa de siete trabajadores puede haber delegado de personal si así lo han decidido cuatro de estos trabajadores sin contar con el consentimiento del empresario.
c) En una empresa de siete trabajadores puede haber delegado de personal.
d) En una empresa de siete trabajadores puede haber delegado de personal si así lo han convenido la mayoría de los trabajadores y el empresario.

5. Por lo que respecta a la representatividad de las asociaciones empresariales, ...

a) las asociaciones empresariales no están sometidas en ningún caso a exigencias de representatividad.
b) se utilizan los mismos criterios que para determinar la representatividad de los sindicatos.
c) las organizaciones empresariales sólo se encuentran sometidas a exigencias de representatividad para determinadas actuaciones.

6. La aspiración posible de la trabajadora X es...

a) ser delegada de personal y miembro del comité de empresa.
b) ser miembro del comité de empresa y delegada sindical.
c) ser miembro de varios comités de empresa conjuntos de la empresa.

Cuestiones breves

7. Una trabajadora que forma parte del comité de empresa, ¿puede utilizar su crédito de horas para asistir a un curso de formación jurídica que se imparte en la universidad de acuerdo con un convenio suscrito entre ésta y el sindicato al que está afiliada la trabajadora?

8. ¿Puede haber más de un comité en una misma empresa? Si la respuesta es afirmativa, indicad en qué supuestos.

9. Un trabajador autónomo que no tiene trabajadores a su cargo, ¿puede afiliarse a un sindicato? ¿Y si tiene trabajadores contratados?

10. ¿Pueden constituir un sindicato varios trabajadores a domicilio?

11. ¿Qué es un comité de empresa europeo?

12. Un trabajador autónomo con dos trabajadores contratados, ¿puede adscribirse a una organización empresarial?

13. ¿Os parece correcto que un empresario potencie la existencia de un sindicato (sindicato amarillo) que defienda sus intereses empresariales?

14. ¿Es legal que un sindicato proponga al empresario que los trabajadores de nueva incorporación tengan que estar afiliados al mismo?

15. El resultado de las elecciones en una empresa (con colegio electoral único) son los siguientes:

- lista del sindicato A, 50%;
- lista del sindicato B, 35%;
- lista coalición sindical C + D, 10%;
- lista independiente, 5%.

En el supuesto de que la empresa tenga cien trabajadores, ¿cuántos puestos del comité adjudicaríais a cada lista?

16. Los trabajadores contratados por una empresa de trabajo temporal para ser cedidos a una empresa usuaria pueden tener delegados de personal o comité de empresa? ¿En qué empresa, en la empresa de trabajo temporal, en la usuaria, o en ninguno de éstas?

17. ¿En qué supuestos el empresario puede negarse a facilitar un local de su empresa para el desarrollo de una asamblea?

18. ¿Puede asistir a una asamblea personal ajeno a la empresa sin el conocimiento previo del empresario? ¿Y sin su consentimiento?

19. Los profesores ordinarios (funcionarios) de universidad, ¿pueden afiliarse a un sindicato general? ¿Podrían crear otro formado específicamente por estos funcionarios?

Solucionario

Ejercicios de autoevaluación

1. b

2. b

3. c

4. b

5. c

6. b

7. Consultad el subapartado 7.2.7.

8. Consultad los subapartados 7.2.2 y 7.2.3.

9. Consultad el subapartado 2.2.1.

10. Consultad los subapartados 2.2.1. y 3.2.1.

11. Consultad el apartado 9.

12. Consultad el subapartado 2.2.1.

13. Consultad el apartado 4.

14. Consultad el subapartado 2.4 y el apartado 4.

15. Consultad el subapartado 7.2.4.

16. Consultad los subapartados 7.1 y 7.2.

17. Consultad el apartado 10.

18. Consultad el apartado 10.

19. Consultad el subapartado 2.2.2.

Glosario

asamblea *f* Manifestación del derecho de reunión de los trabajadores de una empresa para debatir y/o decidir asuntos propios.

asociación empresarial *f* Agrupación estable de empresarios para la defensa y promoción de sus intereses como empresarios.

audiencia sindical *f* Implantación o capacidad de los sindicatos medida por los resultados de las elecciones a órganos de representación unitaria que determina su representatividad sindical.

CC.OO. *sigla* Comisiones Obreras.

CE *sigla* Constitución española.

CIG *sigla* Converxencia Intersindical Galega.

comité de empresa *m* Órgano colegiado que detenta la representación colectiva unitaria de todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses.

comité de empresa europeo *m* Órgano colegiado de representación de los trabajadores que se implanta en las empresas de dimensión europea o grupos de empresas comunitarias con finalidades de consulta e información.

comité intercentros *m* Órgano colegiado de representación unitaria de los trabajadores implantado en las empresas que cuentan, a su vez, con varios comités de empresa.

CP *sigla* Código penal.

delegado/a de personal *m/f* Vía de representación unitaria de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta trabajadores y más de diez.

delegado/a de prevención *m/f* Vía de representación de los trabajadores que está especializada en materia de prevención de riesgos laborales.

delegado/a sindical *m/f* Representante de la sección sindical de la empresa correspondiente y, al mismo tiempo, representante del sindicato al que está afiliado en la empresa.

ELA-STV *sigla* Euzko Langilleen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos.

elecciones sindicales *f pl* Expresión coloquial utilizada para referirse al proceso de elección de los representantes unitarios en la empresa y centros de trabajo.

ET *sigla* Estatuto de los Trabajadores.

irradiación de la representatividad *f* Mecanismo por el que un sindicato más representativo por su audiencia sindical transmite ese grado de representatividad a los otros sindicatos que están afiliados, federados o confederados a éste.

LAB *sigla* Langile abertzale batzordeak.

libertad sindical *f* Derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa), y derecho también de los sindicatos (derecho de libertad sindical colectiva / autonomía sindical) a organizarse y ejercer libremente la actividad sindical que les es propia en nombre de su autonomía sindical.

LOLS *sigla* Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

LRJS *sigla* Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

OIT *sigla* Organización Internacional del Trabajo.

participación en la empresa *f* Actividad que permite que los trabajadores de una empresa controlen, condicionen o influyan, generalmente de manera indirecta por vía de sus representantes, y excepcionalmente de manera directa por medio de la asamblea, en el proceso de adopción de algunos acuerdos por parte del empresario o por los órganos de gestión y administración de las empresas societarias.

RD *sigla* Real Decreto.

representación sindical *f* Mecanismo de participación de los trabajadores de la empresa o centros de trabajo de la misma que estén afiliados a sindicatos, y que se ejerce por medio de las secciones sindicales y los delegados sindicales.

representación unitaria *f* Mecanismo de participación de todos los trabajadores de la empresa y centros de trabajo de ésta con independencia de su afiliación sindical, y que se ejerce, principalmente, por medio de los delegados de personal o del comité de empresa.

representatividad sindical *f* Gradación de la implantación entre los trabajadores de los diferentes sindicatos que hay simultáneamente; de esta gradación surgen sindicatos más representativos en el ámbito estatal, sindicatos más representativos en el ámbito de las comunidades autónomas y sindicatos representativos sólo en un ámbito funcional y geográfico determinado. La gradación se lleva a cabo a partir del criterio de audiencia sindical y del criterio de irradiación sindical, y la intensidad de la actividad sindical que puede desarrollar cada sindicato depende de esta gradación.

sección sindical de empresa *f* Organismo de representación sindical que comprende el conjunto de trabajadores de una empresa o centro de trabajo que están afiliados a un mismo sindicato y mediante el cual estos trabajadores se relacionan con su sindicato, a la vez que pueden efectuar algunas actividades sindicales que repercuten en todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su afiliación.

sindicato *m* Organización estable y permanente de trabajadores en sentido amplio, que representa, defiende y promueve los intereses económicos y sociales de los trabajadores frente a los de los empresarios y sus asociaciones, así como ante los intereses de cualquier otro sujeto privado o público.

sindicato más representativo *m* En el ámbito estatal, sindicato que en las elecciones sindicales obtiene un mínimo del 10% de representantes en este ámbito o que está afiliado, federado o confederado a uno de estos sindicatos; en el ámbito de las comunidades autónomas, sindicato que en las elecciones sindicales obtiene un mínimo del 15% de representantes en este ámbito y al menos mil quinientos representantes, o que está afiliado, federado o confederado a uno de dichos sindicatos.

sindicato simplemente representativo *m* Sindicato que, sin alcanzar la condición de más representativo, obtiene en las elecciones sindicales un mínimo del 10% de representantes dentro de un ámbito funcional y geográfico determinado.

STC *sigla* Sentencia del Tribunal Constitucional.

UGT *sigla* Unión General de Trabajadores.

Bibliografía

Bibliografía básica

Alonso Olea, M.; Casas Baamonde, M. E. (2004). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Civitas.

Cruz Villalón, J.*Compendio del Derecho del Trabajo*. Madrid. Tecnos.

Martín Valverde, A.; Rodríguez-Sañudo, F.; García Murcia, J. (2004). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.

Ojeda Avilés, A. (1998). *Compendio de Derecho Sindical*. Madrid: Tecnos.

Palomeque López, M.C. (1997). *Derecho Sindical español*. Madrid: Tecnos.

Bibliografía complementaria

Albiol Montesinos, I. (1995). *Los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Baylos Grau, A. (2012). *¿Para qué sirve un sindicato?* Madrid. Los libros de la catarata.

Cabeza Pereiro, J. (2018). *Las elecciones sindicales*. Albacete: Editorial Bomarzo.

Carrizosa Prieto, E. (2015). "Los modelos de tutela del derecho de libertad sindical en el ámbito internacional". *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* (vol. 3, n.º 5).

Casas Baamonde, M.E. (1997). "Un debate interpretativo pendiente en la jurisprudencia constitucional: representación unitaria y titularidad colectiva del derecho de libertad sindical". *Relaciones Laborales* (núms. 15-16).

Landa, J.P. (1983). *Sindicalismo y crisis*. Bilbao: Servicio Editorial Universidad del País Vasco.

Ojeda Avilés, A. (2015). "Análisis de la libertad sindical en España bajo el prisma de la OIT: las recomendaciones del comité de libertad sindical a escena". *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* (n.º 117).

Pardell Veâ, A. (1989). *Los sindicales en la Carta Social Europea*. Barcelona: Editorial Bosch.

Pérez Pérez, M. (1999). *Responsabilidad patrimonial del sindicato y acción sindical*. Madrid: Colex.

Preciado Domènech, C. (2015). *Secciones sindicales y delegados sindicales*. Albacete: Editorial Bomarzo.

Rodríguez-Piñero, M. (1996). "Representantes unitarios electivos y tutela en amparo de la libertad sindical". *Relaciones Laborales* (núms. 16-17).

Rodríguez Piñeiro; Bravo Ferrer, M. (1999). "OIT, derechos humanos y libertad sindical". *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica* (n.º 1).

Sala Franco, T.; Roqueta Buj, R. (1995). *Los derechos sindicales de los funcionarios*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Valdés Dal-Ré, F. (coord.) (1994). *Sindicalismo y cambios sociales*. Madrid: CES.