

**TEMA 32:** *Los sindicatos. La libertad sindical. Funcionamiento del sindicato. La acción sindical en la empresa. Régimen jurídico sindical y tutela de la libertad sindical. Las asociaciones de empresarios.*

### Esquema:

- 1.- Introducción
- 2.- Los sindicatos
  - 2.1.- Concepto y configuración jurídica del sindicato
  - 2.2.- Evolución histórica del sindicalismo. El caso español
- 3.- La libertad sindical
- 4.- Funcionamiento de los sindicatos
  - 4.1.- Principio de democracia sindical
  - 4.2.- Funcionamiento económico del sindicato
- 5.- La acción sindical en la empresa
  - 5.1.- Secciones sindicales y delegados sindicales
  - 5.2.- Derechos sindicales de los afiliados con y sin cargo electivo
- 6.- Régimen jurídico sindical
  - 6.1.- Adquisición de la personalidad jurídica
  - 6.2.- Régimen de responsabilidades
- 7.- Tutela de la libertad sindical
- 8.- Las asociaciones empresariales
- 9.- Conclusiones
- 10.- Referencias bibliográficas y documentales

### 1.- INTRODUCCIÓN

Los sindicatos son una institución propia del mundo del trabajo que ha cumplido en los últimos dos siglos una función esencial en dos aspectos, de todos es conocido el importante papel que han tenido en la lucha por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. De hecho el surgimiento del sindicalismo tenía como principal objetivo la mejora de las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores asalariados. Por otro lado con el paso de los años, y con la mejora de las condiciones de

vida de los trabajadores, su función se centra en la representación de los trabajadores y como agente social participa en la negociación colectiva fijando junto a los empresarios condiciones laborales mínimas.

Aunque el sindicalismo hoy día está plenamente asumido y aceptado en el mundo occidental, la lucha por la consecución de la libertad a fundar sindicatos y a sindicarse libremente aún continúa en muchas partes del planeta donde se siguen considerando asociaciones ilegales aún a pesar de que la libertad sindical es un Derecho Fundamental reconocido en numerosos Convenios de la O.I.T. y en el artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 de la O.N.U. que señala *“toda persona tiene el derecho de fundar con otros sindicatos y el de afiliarse a estos para la defensa de sus intereses”*.

Nuestra Constitución reconoce el derecho a la libertad sindical como Derecho Fundamental de la persona, y goza por tanto de la protección máxima reconocida en el art. 53 de la Constitución que es la posibilidad de acudir ante el Amparo Constitucional por medio de un procedimiento preferente y sumario.

## **2.- LOS SINDICATOS**

La realidad del trabajo es compleja y no podemos entenderla sin hacer referencia a una de las instituciones que ha tenido una decisiva intervención en la configuración del sistema de relaciones laborales actuales: el sindicato de trabajadores. Los sindicatos han trabajado desde su creación por conseguir mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora defendiendo los intereses de este colectivo. Muchas de las mejoras conseguidas se han recogido en instrumentos normativos de carácter internacional.

### **2.1.- Concepto y configuración jurídica del sindicato**

La Constitución Española de 1978 recoge el sindicato como institución esencial de la vida española sin dar ninguna definición de aquel. Tampoco encontramos definición de esta institución en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Sin embargo son numerosas las definiciones dadas por la doctrina:

- Siguiendo a Montoya Melgar podemos decir que un sindicato es una organización asociativa de carácter laboral constituida para la defensa de los intereses de sus asociados y para la regulación de las condiciones de trabajo.
- Alonso Olea define un sindicato como “una asociación permanente y autónoma sin fin de lucro de trabajadores por cuenta ajena para el

progreso económico y social de sus miembros”. Para este autor el objetivo esencial del sindicato es promover mejoras en las condiciones de trabajo a través de la negociación.

- El Convenio 87 de la O.I.T. define el sindicato como “toda organización de trabajadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores”.
- El artículo 7 de la Constitución de 1978 tampoco da una definición de sindicato, sin embargo marca la finalidad de los mismos articulando una serie de características que deben poseer. El tenor literal del texto constitucional dice lo siguiente: “Art.7.- Los sindicatos de trabajadores y 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 dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.”

La lectura detenida de los anteriores textos nos permite ver que el rasgo definitorio del sindicato es su configuración como una organización de trabajadores que tiene como objetivo la defensa de los intereses de este colectivo. El sindicato es una institución esencial de la democracia española, así quedó reflejado en el propio texto constitucional que articula la existencia de los mismos en su Título preliminar, queriendo con ello poner de relieve la importancia que el nuevo sistema político instaurado confiere a los sindicatos y las asociaciones empresariales. Se configuran políticamente como instituciones que sirven al Estado y a los ciudadanos.

Por otro lado su configuración jurídica delimita a los sindicatos como organizaciones con las siguientes características:

- Son organizaciones de trabajadores por cuenta ajena englobando también a los autónomos que no tengan trabajadores a su servicio.
- El elemento objetivo de los mismos es la mejora de las condiciones de vida y empleo del colectivo que representan.
- Se configuran como organizaciones estables, de naturaleza privada, que gozan de personalidad jurídica. A pesar de no ser entes públicos sus funciones si gozan de una dimensión pública relevante, de hecho pueden actuar como interlocutores sociales con el Gobierno.
- Los sindicatos, una vez que fueron reconocidos, tuvieron figura de asociación, aunque hoy día no se rigen por la Ley de Asociaciones. Aún así, podemos decir que son asociaciones profesionales que se rigen por su normativa específica (Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical). Estas asociaciones profesionales se caracterizan por defender los derechos de los trabajadores con carácter negociador.

- Los sindicatos no son colegios profesionales pues estos últimos agrupan propiamente a profesionales liberales, y se diferencian de las sociedades civiles y mercantiles reguladas en el Código Civil y en el Código de Comercio respectivamente, en cuanto que en las primeras los socios ponen en común su patrimonio, y en las segundas los socios hacen actos de comercio con el objetivo de conseguir un beneficio.

El fenómeno sindical es un fenómeno complejo que agrupa a sindicatos muy diversos. A continuación presentamos una clasificación de los mismos.

1. Según su ámbito territorial se diferencian los sindicatos locales, regionales, de Comunidad Autónoma y nacionales.
2. Según el número de profesiones que agrupan se distinguen los sindicatos de un oficio que agrupan a trabajadores de ese oficio, y sindicatos de industria que asocian a trabajadores de muchas profesiones distintas.
3. Según el grado de representatividad que ostentan se habla de sindicatos más representativos (gozan de la máxima representatividad), sindicatos cuasi más representativos, y sindicatos con representatividad ordinaria.
4. Según su grado de vinculación a partidos políticos se distingue entre sindicatos independientes de cualquier partido político y sindicatos vinculados a partidos.
5. Sindicatos con personalidad jurídica y sindicatos sin personalidad jurídica.
6. Siguiendo a Manuel Iglesias Cabero se distingue entre sindicatos de conciliación que son aquellos que no cuestionan las estructuras sociales, y sindicatos reformistas que luchan por una transformación de la sociedad.

## 2.2.- Evolución histórica del sindicalismo. El caso español

La conquista del derecho a la libertad sindical ha sido una lucha dura que aún no ha acabado en muchas zonas del Mundo. En el Mundo Occidental los avances en el terreno sindical son fruto de las luchas del movimiento obrero y la herencia que este movimiento ha dejado a las sociedades actuales. El sindicalismo se gestó en el abonado campo de cultivo que la sociedad capitalista creó alrededor de la naciente industria que demandaba ingentes cantidades de trabajadores que se aglomeraban en las periferias de las ciudades entorno a las fábricas, viviendo en condiciones infrahumanas y trabajando en situaciones de opresión.

El sindicalismo es un fenómeno del Mundo Contemporáneo, aún así algunos autores, entre ellos Montoya Melgar consideran que han existido en las sociedades antiguas instituciones que son los precedentes lejanos de los sindicatos. Según el autor citado existieron en las sociedades preclásicas (Egipto, China e India) y clásicas (Roma) agrupaciones de trabajadores del mismo oficio que tuvieron gran desarrollo hasta prácticamente el siglo IV. En la Edad Media, destaca Montoya Melgar, a los “compagnonnages” medievales que eran asociaciones de oficiales de talleres que pretendían luchar contra el poder de los maestros que por entonces se incrementaba notablemente. Las crónicas históricas narran que en el Reino Unido, concretamente en Londres y a finales del Siglo XIV existió una revuelta de los trabajadores que prestaban sus servicios para los fabricantes de cordobán (piel curtida de cabra). Aún a pesar de estos antecedentes el fenómeno sindical como movimiento social aparece en la Edad Contemporánea y ha recorrido un largo camino hasta que los estados han reconocido su legalidad. El análisis de las normas emanadas en este campo desde finales del S. XVIII marca tres fases nítidamente identificables.

- Primera fase. Se desarrolla a finales del S. XVIII y primeros años del S. XIX. Francia marcó un hito importante con el desarrollo del pensamiento liberal que configura el Estado como un ente que recibe la soberanía directamente del pueblo sin que se puedan desarrollar instituciones intermedias entre cedentes de la soberanía y cesionarios. Estas ideas propias del liberalismo político tuvieron su traducción práctica en leyes que afectaron a todos los órdenes de la vida. En el terreno laboral Francia dictó el 14 de junio de 1791 la famosa “Ley Le Chapelier” que prohibió las asociaciones de trabajadores que tuvieran como fin la defensa de intereses comunes de los obreros. Junto a esta Ley también promulgó el “Edicto Turgot” . En 1820 el Código Penal de Napoleón tipificó como delito las coligaciones de trabajadores y la huelga.
- Segunda fase. Se desarrolla ya en el S.XIX y se caracteriza por ser una etapa de cierta permisividad de asociaciones. Se conoce esta fase como “double standard” porque se permitieron las asociaciones de empresarios penalizándose aún las asociaciones de trabajadores. Inglaterra promulgó en 1799-1800 la conocida “Combination Acts”.
- La tercera fase supone el reconocimiento legal de los sindicatos desarrollándose desde fines del S.XIX. En esta época acontecen con gran virulencia las luchas del movimiento obrero lo que obliga a los poderes públicos del momento a tolerar las asociaciones de trabajadores, en este sentido la actitud de Napoleón III marcó un hito importante para la lucha sindical. En Francia se creó el sindicato de

sus zapateros (París, 1864) y se empiezan a despenalizar las asociaciones de trabajadores en España y en el derecho comparado. Ya en el S.XX los sindicatos fueron considerados por los Estados democráticos como instituciones básicas reconociéndose a nivel constitucional, reconocimiento que perdura en la actualidad.

El sindicalismo español no se ha alejado de la tónica europea, ahora bien ha sufrido su propio proceso marcado por los años del régimen de Francisco Franco. Acontecimientos importantes son los siguientes:

El artículo 13 de la Constitución de 1.876 consagró la libertad de asociación que hasta ese momento estaba penada por el Código Penal de 1822.

En 1.887 se promulga la Ley de Asociaciones, de 30 de junio.

El artículo 39 de la Constitución de 1931 (II República) regula el derecho a la libre sindicación.

- La Ley de Asociaciones Profesionales se promulga en 1932.
- El Fuero del Trabajo, promulgado tras la Guerra Civil, entendió a los sindicatos como instituciones únicas, forzosas y mixtas al servicio del Estado.
- La Ley Orgánica del Trabajo (1967) permitió a los trabajadores defender sus intereses laborales.
- La Constitución Española de 1978 (en adelante C.) reconoce en su artículo 7 los sindicatos como institución fundamental de la sociedad democrática y el artículo 28 del mismo texto legal consagra el derecho a la libertad sindical como derecho fundamental.

### **3. LA LIBERTAD SINDICAL**

#### **3.1.- Marco legal de la libertad sindical**

La libertad sindical ha sido reconocida como derecho fundamental de los trabajadores en numerosa normativa. En España el marco básico legal de la libertad sindical es el siguiente:

- Artículo 28.1 de la Constitución Española de 1978.
- Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de agosto de 1985.
- Artículo 23.4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 10.Diciembre.1948.
- Convenio de la O.I.T. número 87 sobre libertad de sindicación.
- Convenio de la O.I.T. número 98 sobre libertad de negociación.
- Artículo 11 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Roma 14.Noviembre.1950.

- Artículo 5 de la Carta Social Europea. Turín 18.Octubre.1961.
- Artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 19.Diciembre.1966.
- Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 19.Diciembre.1966.
- Artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Artículo 12 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- Artículos 177 a 184 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

### 3.2.- Contenido de la libertad sindical

La Constitución de 1.978 ha reconocido en su artículo 28.1 el derecho a sindicarse libremente como un derecho fundamental para todos los españoles y residentes en España. La fórmula constitucional es la siguiente: *“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 demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”*.

Este derecho fundamental ha sido desarrollado mediante la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS) que recoge en su artículo 2 las facultades que comprende este derecho. La fórmula constitucional y la redacción del artículo 2 recogen una libertad sindical amplia que incluye derechos personales de los sujetos y derechos de los propios sindicatos. Tradicionalmente se distingue entre derechos individuales y derechos colectivos.

#### A.) Derechos individuales.

1.- Derecho a fundar sindicatos. Es la primera libertad que recoge el artículo 7 de la C. Este derecho comprende la posibilidad de fundarlos sin necesidad de autorización administrativa previa (artículo 2.1 LOLS), así como la posibilidad de disolverlos. La propia LOLS establece una condición restrictiva respecto a los sujetos que pueden fundar sindicatos, estableciendo en su artículo 3.1 que no podrán

fundarlos los trabajadores por cuenta propia aunque no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación.

2.- Derecho a afiliarse. El derecho de afiliación sindical comprende una vertiente positiva que se configura como la posibilidad de todo trabajador de afiliarse al sindicato de su elección, y en su vertiente negativa como la posibilidad de no afiliarse a ninguno, incluyendo el derecho a darse de baja o separarse del sindicato en el que se encuentre afiliado cuando el sujeto lo considere conveniente. El artículo 28 de la C. incluye en el ámbito subjetivo de este derecho a “todos” los trabajadores, siendo el artículo primero de la LOLS quien se ha encargado de delimitar el ámbito subjetivo del derecho que queda establecido de la siguiente manera: Son sujetos del derecho los trabajadores, tanto españoles como extranjeros, por cuenta ajena que no presten sus servicios en régimen jurídico-público, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que han cesado su actividad laboral como consecuencia de su jubilación o incapacidad.

Mención especial requieren ciertos colectivos de trabajadores para quienes la LOLS establece un régimen diferente. Los Jueces, Magistrados y Fiscales no pueden pertenecer a ningún sindicato mientras se hallen en activo, pero si pueden pertenecer a asociaciones profesionales (artículo 127 C.) Los funcionarios públicos con vínculo administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas gozan del derecho a la libertad sindical supeditado, según Montoya Melgar, al interés de la Defensa Nacional. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar (Ejército, Guardia Civil) han quedado exceptuados de este derecho, es decir se les niega la libertad sindical en sí misma. Los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado que no tengan carácter militar gozan del derecho a la libertad sindical pero tienen limitado su ejercicio a lo que diga su normativa específica, en concreto el Cuerpo Nacional de Policía tiene derecho a constituir organizaciones sindicales de ámbito nacional, siempre que estén afiliados miembros del propio cuerpo exclusivamente.

3.- Derecho a elegir libremente a sus representantes dentro del sindicato. La Constitución exige que los sindicatos se provean de un funcionamiento democrático exigencia que habrá de respetarse en la elección de los representantes.

4.- Derecho a participar en las acciones del sindicato.

## B.) Derechos colectivos

En gran medida están recogidos en el artículo 2, apartado 2 de la LOLS.

- 1.- Derecho a redactar sus estatutos y reglamento. Este derecho incluye las facultades de organizar su administración interna, así como la formulación de su programa de acción.
- 2.- Derecho al ejercicio de la actividad sindical. Que incluye tanto las actividades que el sindicato realice dentro de la empresa como fuera y que comprenderán, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas. También forman parte del ejercicio de la libertad sindical las actividades de carácter interno que realicen los sindicatos como celebración de reuniones, recaudación de cuotas, recepción y difusión de la información. Un aspecto relevante de la libertad de acción sindical es el derecho de reunión de los sindicatos que se mantiene incluso ante el estado de excepción. Los sindicatos pueden celebrar sus reuniones sin someterse a las normas de la Ley Orgánica de Reunión<sup>1</sup> siempre que se celebren en lugares cerrados, para sus propios fines y mediante convocatoria que alcance exclusivamente a sus miembros, o a otras personas nominalmente invitadas.
- 3.- Derecho a federarse y confederarse, tanto con otras organizaciones nacionales como internacionales. El contenido de este derecho incluye tanto la posibilidad de constituir federaciones como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas. Estas confederaciones tienen su propia personalidad jurídica.
- 4.- Derecho a suspender y disolver el sindicato. La legislación española garantiza la supervivencia de estas instituciones mediante la garantía que supone el hecho de que las mismas no pueden ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, que además debe estar fundada en un incumplimiento grave de las leyes.

---

<sup>1</sup> Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio reguladora del Derecho de Reunión.  
Preparadores de Oposiciones para la Enseñanza

## 4.- FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO

El funcionamiento de los sindicatos se rige principalmente por las normas o reglas que quedan delimitadas en sus propios Estatutos que han de contener la siguiente información tal como indica el artículo 4.2 L.O.L.S.:

- Denominación del sindicato, que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada.
- El domicilio del mismo.
- El ámbito territorial y funcional de actuación en el que va a desarrollar su labor.
- Los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que ha de someterse a principios democráticos.
- Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados. También habrá de contener el régimen de modificación de estatutos, fusión y disolución del sindicato.
- El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

### 4.1.- Principio de democracia sindical

Hemos visto como el funcionamiento del sindicato se determina básicamente en sus Estatutos, ahora bien, de especial relevancia son las continuas referencias que las normas nos ofrecen respecto al carácter democrático que tiene que imperar en el funcionamiento de los mismos, que lejos de ser una mera invitación está configurado como exigencia constitucional. Así el artículo 7 de la Constitución indica que la estructura y el funcionamiento de los sindicatos deberán ser democráticos. El principio de democracia sindical pone de relieve dos características a destacar:

De manera explícita nuestro Ordenamiento Jurídico está prohibiendo el sindicalismo autoritario.

La exigencia de la democracia interna conlleva el derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato como lo determina el artículo 2.1 de la LOLS, en este mismo sentido se pronuncia el Convenio 87 de la OIT que de nuevo recoge el derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes.

### 4.2.- Funcionamiento económico del sindicato

Resulta evidente que los sindicatos necesitan dotarse de un conjunto de recursos económicos para subsistir y poder realizar las funciones que le

son propias. La Ley Orgánica de Libertad Sindical determina en su artículo 4.2,e) que los propios estatutos de los sindicatos han de contener el régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica. Los afiliados tienen, a su vez, la posibilidad de conocer la situación económica del sindicato. Los sindicatos funcionan a través de recursos financieros de distinta procedencia, unos recursos son públicos y otros de carácter privado.

### A.) Recursos de procedencia privada

La cuota sindical. La cuota sindical es la cantidad de dinero que periódicamente aportan los afiliados al sindicato para el sostenimiento del mismo. La cuota se traslada al sindicato bien a través del ingreso directo que hace el trabajador a las arcas del sindicato fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, o bien a través del ingreso que hace el empresario al sindicato previo descuento de la misma de la nómina del trabajador. Para que el empresario pueda realizar el descuento y el ingreso correspondiente necesitará la previa petición del sindicato y el consentimiento del trabajador que según jurisprudencia del Tribunal Constitucional deberá ser expreso, indubitado y en sentido positivo. Esta cuota sindical es inembargable.

El canon de negociación y representación. Es una contribución de los trabajadores, incluidos los no sindicados, para sufragar los gastos de negociación del convenio colectivo, así ha sido entendido por el Tribunal Constitucional al señalar que debe afectar a todos los trabajadores incluidos en el ámbito del convenio aunque no estén afiliados al sindicato que lo negocia. La Sentencia 98/1985 del Tribunal Constitucional señala que para proceder al correspondiente descuento es necesario: que el trabajador de su conformidad con el descuento; que la cuantía del canon sea proporcional a los gastos que se ocasionan; y que así se haya determinado en el correspondiente convenio colectivo.

Los sindicatos también recaudan dinero de donativos, y del fruto de su propio patrimonio. Respecto al patrimonio sindical es obligada la referencia a la Ley 4/1986 de Patrimonio Sindical, de 8 de enero, que repartió los bienes que habían sido confiscados a los sindicatos desde el año 1936. El reparto se realizó entre los sindicatos sucesores devolviéndoles el patrimonio o una indemnización sustitutoria cuando no fuera posible la primera opción.

## B.) Recursos de procedencia pública

Los poderes públicos han venido apoyando la actividad sindical a través de los recursos públicos que han sido transferidos a los sindicatos. El fundamento de la ayuda estatal se encuentra en la importante labor de colaboración que los sindicatos hacen en el logro y mantenimiento de la paz social. En España la transferencia de recursos públicos a los sindicatos se realiza desde 1982, y cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado incluye la correspondiente partida en este sentido. La ayuda pública puede ir desde la concesión de subvenciones sin contraprestación hasta la cesión de inmuebles.

Una última nota de interés respecto a la financiación de los sindicatos viene recogida en el artículo 13 de la LOLS que ha considerado como injerencia empresarial, y por tanto lesión de la libertad sindical, el sostenimiento económico de los sindicatos por los empleadores cuando tengan como finalidad situar este tipo de instituciones bajo su control.

## 5.- LA ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

El régimen de la acción sindical en la empresa se encuadra en el Título IV de la LOLS cuya denominación es precisamente “De la acción sindical en la empresa” regulándose a través de los artículos 8, 9, 10 y 11 de la LOLS.

La acción de los sindicatos se realiza sobre la base de la representación. Los sindicatos son personas jurídicas que ceden poderes representativos a ciertos entes. Siguiendo las teorías de Montoya Melgar la representación que se ejerce en la actividad sindical no se encuadra dentro de las teorías civilistas que explican la naturaleza de la representación como una representación de voluntades, puesto que la representación ejercida por los sindicatos no se encuadra bien en la figura del mandato recogida en el Título IX del Libro cuarto del Código Civil. Los trabajadores sindicados (mandantes) no pueden dar instrucciones a sus representantes, quien se obliga es la representación sindical y no los trabajadores, y la representación no puede ser revocada por los trabajadores. El carácter de la representación sindical se encuadra mejor en las teorías de naturaleza pública entendiendo que es una representación de intereses, de tal manera que para el autor citado “la representación actúa como representación de carácter profesional, colectivo o institucional. El fin que se persigue es hacer posible la unidad sindical fijando un interés unitario (el de los representados) que se sobrepone a los intereses particulares de éstos”. Lo cierto es que la acción sindical se realiza a través de los sindicatos,

entre los que existen diversos grados de representatividad. La LOLS en sus artículos 6 y 7 distingue diversos grados de representatividad sindical:

### A.) Sindicatos más representativos

A ellos la LOLS les reconoce una posición jurídica singular o privilegiada tanto para el desarrollo de la acción sindical como para la participación institucional. Tienen la posibilidad de representar intereses generales de todos los trabajadores, no sólo de sus afiliados, ante poderes públicos o privados, asimismo intervienen en la negociación colectiva de convenios. La condición de más representativo a nivel estatal se adquiere al tener el mayor porcentaje de representantes del personal (delegados de personal<sup>2</sup> y representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas) en las elecciones, que será del 10 por ciento o más en los sindicatos de ámbito nacional, y del 15 por ciento en los de ámbito autonómico. A estos últimos se les exige además obtener la cifra de 1.500 representantes. La condición de más representativo también se adquiere de forma derivada al adherirse a un sindicato más representativo, afiliándose, federándose o confederándose a él según el artículo 6.2,b) LOLS.

Según los artículos 6 y 7.1 de la LOLS las funciones de los sindicatos más representativos son las siguientes:

- 1) Ostentan la representación institucional de los intereses generales de los trabajadores en los entes públicos que la tengan prevista.
- 2) Negocian convenios colectivos de eficacia general en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.
- 3) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación.
- 4) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo (procesos de mediación, arbitraje y conciliación).
- 5) Promueven elecciones para delegados de personal y miembros de comités de empresas, así como para los órganos correspondientes de las Administraciones Públicas.
- 6) Participar en la planificación, programación, organización y control de la gestión relacionada con la mejora de las condiciones de trabajo y la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, con las Administraciones públicas competentes<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Los delegados de personal y los miembros del Comité de Empresa con el mandato prorrogado no se computarán a efectos de determinar la capacidad representativa de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, disposición adicional cuarta incorporada a la LOLS por Ley 14/1994, de 19 de mayo.

<sup>3</sup> Facultad incorporada en el artículo 12 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

- 7) Pueden obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que la ley determine.
- 8) Cualquier otra función representativa que se establezca.

## B.) Sindicatos cuasi más representativos

Son aquellos que aún no teniendo la consideración de más representativos hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 o más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas. Según el artículo 7.2 LOLS disponen de las mismas facultades que los sindicatos más representativos exceptuando la representación institucional de los intereses de los trabajadores ante los entes públicos y la obtención de cesiones de inmuebles patrimoniales públicos.

## B.) Sindicatos con representatividad ordinaria.

A estos sindicatos no hace referencia expresa la LOLS, son aquellos que no han conseguido obtener en las elecciones de su ámbito territorial el 10 por 100 citado en la Ley.

Estos sindicatos pueden realizar la actividad normal de todo sindicato según el artículo 2 de la LOLS pero no gozan de los derechos señalados anteriormente para sindicatos más representativos y cuasi más representativos.

## 5.1.- Las secciones sindicales en la empresa. Los delegados sindicales

La acción sindical en la empresa se concreta, tal y como hemos indicado, en el Título IV de la LOLS titulado "De la acción sindical" en sus artículos 8 a 11, a través de la existencia de secciones sindicales de empresa y a través de los delegados sindicales.

### 1) Secciones sindicales

Están formadas por los trabajadores afiliados a un mismo sindicato en una empresa, centro de trabajo o grupo de empresas, por tanto pueden existir tantas como sindicatos haya, independientemente de su representatividad. En esta misma línea el Tribunal Supremo ha aclarado que los sindicatos con representatividad ordinaria pueden constituir secciones sindicales de ámbito empresarial. Su constitución no es obligatoria sino que se crearán siempre a instancia de los trabajadores del sindicato en los núcleos de trabajo citados de conformidad con lo

establecido en los Estatutos del Sindicato. El artículo 8.1 de la LOLS establece los derechos de todas las secciones sindicales que serán los mismos que los que disfrutaban los trabajadores afiliados a un sindicato.

- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario.
- Recaudar cuotas.
- Distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.
- Plantear conflictos colectivos.
- Negociación colectiva.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos dispondrán además de las prerrogativas a continuación referidas tal como indica el artículo 8.2 LOLS:

- Un tablón de anuncios en el centro de trabajo, para fijar avisos destinados a todos los trabajadores con la finalidad de facilitar la difusión de los avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general. El tablón deberá estar situado en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- Pueden negociar convenios dentro de lo establecido en su legislación específica.
- Utilizar un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades siempre que la empresa tenga más de 250 trabajadores.

Cuando las secciones sindicales tienen presencia en los órganos de representación del personal como comités de empresa, órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas o cuenten con delegados de personal, gozan de los mismos derechos anteriormente enunciados según el artículo 8.2 de la LOLS teniendo derecho a elegir uno o más delegados sindicales cuando funcionen en empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

## 2) Delegados sindicales

Son los representantes de las secciones sindicales en los comités de empresa o en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas. La LOLS exige que la empresa supere los 250 trabajadores para que la sección sindical pueda estar representada. Los delegados sindicales son elegidos por los trabajadores afiliados al sindicato en la empresa o en el centro de trabajo. Manuel Iglesias Cabero, Magistrado del Tribunal Supremo, resume en tres las condiciones para la válida elección de los

delegados sindicales: que en la empresa o en el centro de trabajo esté validamente constituida la sección sindical; que el sindicato a que estén afiliados los miembros de esa sección sindical tenga presencia en el comité de empresa; y que la empresa tenga más de 250 trabajadores. Los miembros de la sección sindical elegirán un número variable de delegados que estará en función del número de trabajadores de la empresa o centro de trabajo.

- Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.
- Para los sindicatos que hayan alcanzado dicho 10 por 100, el número de delegados a elegir depende del número de trabajadores en la empresa o centro de trabajo, a saber:
  - De 250 a 750 trabajadores: Uno.
  - De 751 a 2000 trabajadores: Dos.
  - De 2001 a 5000 trabajadores: Tres.
  - De 5001 en adelante: Cuatro.

Este número es ampliable por pacto colectivo u otro tipo de acuerdo tal como indica el artículo 10.2 LOLS.

Los delegados sindicales, aún no siendo miembros del comité de empresa, gozan de las mismas garantías que las establecidas para los miembros de los comités citados. Además la LOLS otorga los siguientes derechos:

- Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa pone a disposición del comité de empresa.
- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene. La LOLS establece que la asistencia en este caso será con voz pero sin voto.
- Ser oídos por la empresa cuando se vayan a 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. La empresa ha de oír a los delegados con carácter previo a la toma de su decisión.

El delegado sindical puede renunciar a su cargo, igualmente se pierde la condición por cese, muerte, jubilación o en caso de invalidez permanente o absoluta del mismo. Y puesto que los delegados sindicales son elegidos en las secciones sindicales también se pierde tal condición si la sección sindical desaparece en la empresa.

## 5.2.- Derechos sindicales de los afiliados con y sin cargo electivo

Junto a los derechos de los delegados sindicales y de las secciones sindicales, todos los afiliados a un sindicato gozan de los derechos reconocidos por la LOLS. Estos derechos están regulados en el artículo 8.1 LOLS, a saber: constituir Secciones Sindicales, celebrar reuniones, (previa notificación al empresario), recaudar cuotas y distribuir información sindical, siempre que se realice fuera de las horas de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la empresa y recibir la información que les envíe su sindicato.

Los trabajadores que ostenten un cargo electivo de ámbito provincial, de Comunidad Autónoma o nacional en las organizaciones sindicales más representativas, tienen los derechos reconocidos en el artículo 9 de la LOLS.

- 1) Disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- 2) Excedencia forzosa con derecho a la reserva de su puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure su cargo.
- 3) Asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato. Para ello previamente ha de comunicarlo al empresario, a su vez se le exige que no interrumpa el proceso productivo normal.

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos para ejercer su labor negociadora.

En esta materia la Ley establece como límite que la empresa a la que pertenece el trabajador esté afectada por la negociación.

## 6.- RÉGIMEN JURÍDICO SINDICAL

El análisis del régimen jurídico sindical está regulado en el Título II de la LOLS, Título que engloba por un lado la adquisición de la personalidad jurídica de los sindicatos y el régimen de responsabilidades.

### 6.1.- Adquisición de la personalidad jurídica de los sindicatos

La legislación española exige para la fundación de los sindicatos que la voluntad fundacional se plasme en un acta de constitución (art. 1.2 del RD 873/1977 de 22 de abril). A su vez la LOLS regula el mecanismo de

adquisición de la personalidad jurídica de los sindicatos constituidos a su amparo. Los sindicatos han de depositar sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto para adquirir la personalidad jurídica y la plena capacidad de obrar.

La oficina pública, que será el organismo designado por el Ministerio de Trabajo o por las Comunidades Autónomas, dispondrá en el plazo de diez días la publicidad del depósito, o bien puede requerir a los promotores para que en el plazo máximo de otros diez días, subsanen los defectos observados. Pasados esos diez días la oficina podrá publicar el depósito o rechazarlo por faltar alguno de los requisitos mínimos.

La Ley matiza claramente que el rechazo habrá de ser fundado y sólo podrá basarse en la ausencia en los Estatutos de alguno de los requisitos mínimos que la Ley marca y que han quedado reseñados en el epígrafe 4 del tema. Si el depósito es rechazado se podrá reclamar ante la vía jurisdiccional social. Una vez que la oficina opta por la publicidad de los estatutos publicará en su tablón de anuncios el depósito y mandará su publicación en el Boletín Oficial correspondiente indicando como mínimo la denominación, ámbito territorial, ámbito funcional y la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución del sindicato. Con ello se garantiza el derecho de los terceros a su conocimiento. Si la Autoridad Pública (Ministerio Fiscal) o cualquiera que tenga un interés directo, personal o legítimo entendieran que el acto del depósito o los estatutos gozan de ilegalidad podrán promover la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación. El Sindicato adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurridos 20 días hábiles desde el depósito de estatutos.

El sistema legal para la adquisición de la personalidad jurídica de los sindicatos nos hace detenernos en la posibilidad de que puedan existir sindicatos sin personalidad jurídica.

Estos sindicatos aún sin poseer personalidad jurídica serían verdaderos sindicatos y no simples asociaciones profesionales. Siguiendo la doctrina de Carlos Molero Manglano parece obvio que es una posibilidad que ha dejado abierta nuestro legislador, tesis que es sustentada entre otros por los siguientes argumentos:

- El artículo 4 de la LOLS dice textualmente que “Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley, para adquirir la personalidad jurídica...deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes sus estatutos en la oficina pública”, quedando abierta la posibilidad de que se constituyan sindicatos no sometidos a la LOLS, que consecuentemente no adquirirían personalidad jurídica.

- Los textos internacionales que ha ratificado España como la Carta Social Europea o la Convención Europea de Derechos Humanos no condicionan la figura del sindicato a la adquisición de personalidad jurídica.

## 6.2.- Régimen de responsabilidades

El régimen de responsabilidad sindical está recogido en el artículo 5 LOLS. Este artículo distingue entre:

1. Daños y perjuicios ocasionados por actos o acuerdos sindicales adoptados por los órganos estatutarios en la esfera de sus competencias: Responde el sindicato directamente frente al empresario o frente a sus propios afiliados.
2. Daños y perjuicios causados por actos individuales de sus afiliados en el ejercicio de sus funciones representativas: Responde el sindicato.
3. Daños y perjuicios causados por actos singulares de afiliados actuando en su propio nombre: Responde el propio sujeto.

Como es lógico la responsabilidad tiene la triple vertiente: Penal, que recaerá sobre las personas a quienes se imputen los delitos o las faltas, sin eliminar la responsabilidad civil subsidiaria del sindicato; Civil, por responsabilidad extracontractual de los artículos 1902 y 1903 del Código Civil; y Administrativa.

## 7.- TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL

La tutela de la libertad sindical se ha regulado por nuestro legislador desde la vía jurisdiccional y desde la administrativa. En el plano internacional la O.I.T. dispone de procedimientos para el control de la libertad sindical como el examen de informes de los gobiernos de los estados y el procedimiento especial de protección de la libertad sindical que normalmente termina con un escrito de recomendación al gobierno correspondiente solicitándole que realice las actividades oportunas para solventar la situación.

### 7.1.- Protección Jurisdiccional

El Título V de la LOLS regula el sistema de tutela de la libertad sindical fundamentalmente en sus artículos 13, 14 y 15. El régimen jurídico de protección dispensado es el siguiente: El sujeto pasivo de la lesión es cualquier trabajador o sindicato que considere lesionados los derechos de libertad sindical. Los agresores pueden ser los empleadores, las asociaciones patronales, las Administraciones Públicas o cualquier otra

persona, entidad o corporación pública o privada. La legitimación activa para iniciar el correspondiente procedimiento recae en los sindicatos y trabajadores y la legitimación pasiva en el agresor. No es necesaria la conciliación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación. El artículo 14 de la LOLS permite al sindicato, al que pertenezca el trabajador lesionado, personarse como coadyuvante en el proceso. El Ministerio Fiscal siempre es parte en estos procesos tal y como se indica en el artículo 177.3 de la Ley de Jurisdicción Social, velando especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas y vigilando la adopción, en su caso, de las medidas necesarias para la depuración de las conductas delictivas.

La libertad sindical es un Derecho Fundamental que goza de una protección máxima recogida en el artículo 53 de la C. Que permite defenderse de la agresión a través incluso del Recurso de Amparo. El Tribunal Constitucional ha matizado que el cauce normal de defensa es el procedimiento laboral, pudiéndose llegar hasta el amparo constitucional una vez agotadas todas las vías previas. La Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social regula en sus artículos 177 a 184 el proceso de tutela de los derechos fundamentales, entre los que se encuentra la libertad sindical. Cuestión debatida ha sido la protección que se dispensa a la libertad sindical en el ámbito de la Administración Pública. La jurisprudencia reitera que las pretensiones de los funcionarios públicos han de encauzarse por la vía del proceso contencioso-administrativo.

En la vía penal las conductas antisindicales han sido tipificadas en el artículo 315 del Código Penal con el tenor literal que dice *“serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis meses a doce meses los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad, impidieren o limitaren el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.”*

Además si las conductas anteriores se realizan con violencia o intimidación las penas a imponer serán las superiores en grado. La protección penal puede ser recabada por los trabajadores o sindicatos afectados, así como por el Ministerio Fiscal.

## **7.2.- Protección administrativa**

Las conductas están tipificadas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que son sancionables a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por la Administración del Estado o de las Comunidades Autónomas con competencias.

□ Son infracciones graves:

1. Transgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales, en los términos legal o convencionalmente establecidos.
2. Transgresión del derecho de los representantes de los trabajadores y de las Secciones Sindicales en materia de crédito de horas retribuidas, locales, tabloneros de anuncios en los términos legal o convencionalmente establecidos.
3. Vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a la recaudación de cuotas, y distribución y recepción de información sindical en los términos legal o convencionalmente establecidos.

□ Son infracciones muy graves:

1. Las acciones u omisiones que impidan el derecho a reunirse de los trabajadores, de sus representantes o de las Secciones Sindicales en los términos legal o convencionalmente establecidos.
2. Vulnerar el derecho de asistencia a los centros de trabajo de quienes ostentan cargos electivos a nivel provincial, autonómico o nacional, derecho que se recoge en el artículo 9.1,c) de la LOLS.
3. Transgresión de los deberes materiales de colaboración que impongan al empresario las normas reguladoras de los procesos electorales a representantes de los trabajadores.
4. La transgresión de las cláusulas normativas sobre materia sindical establecidas en los convenios colectivos.
5. La negativa del empresario a la reapertura del centro de trabajo en el plazo establecido, cuando fuera requerida por la autoridad laboral competente en los casos de cierre patronal.
6. Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga de los trabajadores que consistan en la sustitución de los trabajadores en huelga por otros no vinculados al centro de trabajo al tiempo de su ejercicio.

## 8.- LAS ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS

Son asociaciones de carácter privado, de innegable interés público, que agrupan a empleadores individuales y sociales con el fin de defender los intereses que le son propios.

La legislación analizada en el régimen sindical: Constitución en su artículo 7; Convenios de las OIT 87 y 98; La Carta Social Europea; y el E.T. contemplan simultáneamente a las organizaciones de trabajadores y empleadores. Su regulación específica está contenida en la Ley de

Asociación Sindical<sup>4</sup> de 1 de abril de 1977 (que fue derogada para las asociaciones de trabajadores pero que permanece en vigor para las asociaciones de empleadores). El artículo 7 de la Constitución los recoge junto con los sindicatos como instituciones básicas del Estado, si bien el Tribunal Constitucional ha recogido en su Jurisprudencia que el artículo 28.1 de la C. no es aplicable a las organizaciones de empleadores (STC 8.04.1992, STC 14.05.1992, STC 21.03.1994).

El sujeto del derecho son todos los empresarios a quienes se les atribuyen la facultad de crear organizaciones con carácter estable para la defensa de sus intereses. Estas asociaciones empresariales tienen naturaleza privada. En España la principal asociación empresarial es la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) que fue fundada en 1.977, a ella se adhirió en 1980 la CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa). En el ámbito europeo funcionan las centrales empresariales UNICE (Unión de Industrias de la Comunidad Europea) y CEEP (Centro Europeo de Empresas Públicas).

Para su creación no se exige autorización administrativa previa. Es necesario que sus estatutos se depositen en la oficina pública correspondiente<sup>5</sup>. Hay que publicar el depósito de los Estatutos en la en el tablón de anuncios de la oficina pública, en el Boletín Oficial de la provincia y, en su caso, en el Boletín Oficial del Estado cuando el ámbito de la organización exceda del provincial.

Quien tenga algún interés podrán alegar, por escrito, lo que estimen procedente, dentro del plazo de ocho días a partir de la publicación de lo estatutos en el boletín correspondiente.

Las asociaciones empresariales adquirirán personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurridos veinte días desde el depósito de los estatutos, salvo que dentro de dicho plazo se inste de la autoridad judicial competente la declaración de no ser conformes a Derecho. La autoridad judicial dictará la resolución definitiva que proceda

Los estatutos contendrán como mínimo la denominación, órganos de representación, administración y gobierno, recursos económicos y el sistema de admisión de miembros. Al igual que a los sindicatos la Constitución les exige que su estructura y funcionamiento sean democráticos. La ley les permite federarse y confederarse con otras asociaciones, así como separarse.

---

<sup>4</sup> Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del Derecho de Asociación Sindical.

<sup>5</sup> Oficina Pública de Depósito de Estatutos, dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Empleo, (si el ámbito territorial de la Entidad es estatal), o en las correspondientes Oficinas de las Comunidades Autónomas con competencia sobre la materia, si su ámbito territorial es inferior.

Sólo podrán ser suspendidas o disueltas por medio de resolución judicial basada en la realización de las actividades determinantes de la ilicitud de ciertos actos.

Su capacidad representativa viene recogida en el artículo 87 del E.T. y en la Disposición Adicional 6ª de dicha norma. El artículo 87 E.T. señala que las asociaciones empresariales gozan de capacidad para negociar convenios estatutarios de ámbito supraempresarial si cuentan con el 10% de los empresarios afectados, y que estén incluidos en el ámbito de aplicación del convenio. También están legitimadas las asociaciones empresariales, que en el ámbito de la CCAA, cuenten con un mínimo del 15% de los empresarios afectados.

La Disposición Adicional 6ª E.T. se refiere a la capacidad para la representación institucional ante la Administración Pública u otras entidades de carácter nacional. Gozan de esta capacidad las asociaciones que cuenten con el 10% de los empresarios y trabajadores en el ámbito estatal. Y las asociaciones, que en el ámbito de CCAA, cuenten con un mínimo del 15% de los empresarios en la zona, excluyendo a las asociaciones que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

Por último para terminar, señalar que las asociaciones empresariales y sus afiliados disfrutan de la protección legal para garantizar su independencia respecto a la Administración Pública, así como contra todo acto de injerencia de unas respecto a otras.

## 9.- CONCLUSIONES

- El artículo 28.1 de la Constitución reconoce como derecho fundamental la libertad sindical, desarrollando este derecho en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Los sindicatos se configuran como una de las instituciones básicas del Estado Español en cuanto que luchan por conseguir una mejora de las condiciones laborales de todos los trabajadores. Las asociaciones de empleadores asumen el mismo papel que los sindicatos respecto de los empresarios.
- La Ley ha reconocido a los sindicatos una posición política privilegiada en la sociedad en cuanto que son instituciones de interés público que representan los intereses generales de los trabajadores, asumiendo la función de interlocución con empresarios y poderes públicos.

## 10.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

- Castiñeira Fernández, J., *La Tutela de la Libertad Sindical, Comentarios a la Ley Orgánica de Libertad Sindical*, Tecnos, Madrid, 1986.
- Iglesias Cabero, M., *Derecho Sindical y Representación de los Trabajadores*, Colex, Madrid, 1996.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
- Molero Manglano, C., *Derecho Sindical*, Dykinson, Madrid, 1995.
- Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid.
- Ojeda Avilés, *Comentarios a la Ley Orgánica de Libertad Sindical*, Editorial Tecnos, Madrid, 1986.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- Sala Franco, T., y otros, *Derecho Sindical*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Diario Oficial de la Unión Europea, de 14 de diciembre de 2007.
- [www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)
- [www.ugt.es](http://www.ugt.es)
- [www.cepyme.es](http://www.cepyme.es)
- [www.ceoe.es](http://www.ceoe.es)
- [www.empleo.gob.es](http://www.empleo.gob.es)

NOTAS