nº 10 (1er Trimestre 2024)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

La Libertad Sindical como motor de la prosperidad

Freedom of Association as an engine of prosperity

Gloria María Montes Adalid
Contratada en Periodo de Orientación Posdoctoral (FPU)
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
https://orcid.org/0000-0001-9178-7029

Cita Sugerida: MONTES ADALID, G.M. «La Libertad Sindical como motor de la prosperidad». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 10 (2024): 163-182.

Resumen

La pretensión de este trabajo es realizar una reflexión profunda sobre la libertad en el contexto de las relaciones laborales y sociales, destacando su importancia como pilar fundamental en la evolución de la humanidad y la complejidad inherente de este concepto, especialmente en el ámbito sindical.
Para tal fin, se adentra en la historia y evolución de la libertad sindical, así como en el derecho a la libertad sindical desde diversas perspectivas.
Igualmente, se presentan tres ejemplos de sentencias relevantes que ilustran la protección de este derecho fundamental en casos concretos, resaltando la importancia de interpretar dinámicamente este derecho en el contexto contemporáneo, para llegar a la discusión final sobre los retos y desafíos actuales que enfrenta la libertad sindical en las sociedades modernas.

Palabras clave

Libertad Sindical; Libertad; Evolución; Derecho Fundamental

Abstract

The aim of this work is to reflect deeply of freedom in the context of labour and social relations, highlighting its importance as a fundamental pillar in the evolution of humanity and the inherent complexity of this concept, especially in the trade union sphere.
To this end, it delves into the history and evolution of freedom of association, as well as the right to freedom of association from different perspectives.
It also presents three examples of relevant judgments that illustrate the protection of this fundamental right in concrete cases, highlighting the importance of dynamically interpreting this right in the contemporary context, in order to arrive at a final discussion on the current challenges facing freedom of association in modern societies.

Keywords

Freedom of association; Freedom of association; Evolution; Fundamental Right

El mundo entero tiene un interés práctico en la libertad en todas sus partes y la libertad sindical es un importante elemento de dicha libertad[1].

1. LA LIBERTAD COMO PILAR DE LA EVOLUCIÓN SOCIAL

En este inmenso terreno de relaciones laborales, permítanme desplegar la bandera de la libertad como el maestro de ceremonias de nuestra evolución social. ¿De qué estamos hablando aquí? No solo de leyes laborales y cláusulas contractuales, sino de ese concepto paradigmático que se hace llamar libertad.

La libertad es un pilar fundamental en la historia de la humanidad, junto con la dignidad humana, en la construcción de los derechos individuales. Las libertades públicas, que delimitan el

[1] Jenks, C. W.: "Los convenios y los procedimientos de la OIT en materia de libertad sindical", *Conferencia del Instituto de Estudios Políticos y Constitucionales*, Madrid, 1965, p. 17.

Fecha Recepción: 11/02/2024 - Fecha Revisión: 26/02/2024 - Fecha Aceptación: 11/03/2024
Págs. 163-182

ámbito de acción del individuo frente al poder de las autoridades, representan una conquista histórica que ha impulsado la emancipación y reafirmación del ser humano en la sociedad[2].

Sin embargo, esta noción es inherentemente compleja y multifacética, sujeta a interpretaciones variadas y contextuales que a menudo desafían una definición precisa y universal. La libertad, al igual que muchos conceptos fundamentales, está imbuida de una ambigüedad inherente que refleja la complejidad de la condición humana y de las dinámicas sociales. La libertad sindical, en particular, se enmarca dentro de esta complejidad, siendo un concepto que abarca dimensiones legales, sociales y económicas intrincadas. Veámoslo.

2. LA LIBERTAD SINDICAL EN EL ÁMBITO LABORAL: CONCEPTO Y PRINCIPALES HITOS HISTÓRICOS

La lucha por la libertad sindical se sostiene científicamente al reconocer el derecho fundamental a la libertad individual, una especie de "derecho raíz" que se entrelaza con nuestra existencia. Desde el punto de vista jurídico, la autonomía laboral, traducida en la libertad sindical, no es simplemente un capricho, sino una extensión lógica de los derechos fundamentales. ¿Por qué? Porque la ciencia del derecho, esa guía de buenas prácticas en el mundo legal, reconoce la libertad como el MVP (jugador más valioso) de la dignidad humana. En este gran juego de las relaciones laborales, permitir que los trabajadores formen sindicatos no solo es un acto de puro sentido común, sino también una jugada maestra para equilibrar las reglas del juego y asegurar que todos ganen en el largo plazo. Así, la libertad sindical, respaldada por el derecho a la libertad, se convierte en el as bajo la manga para mantener la integridad individual en el trabajo y construir las bases de una sociedad donde todos tienen su silla en la mesa.

Definir el concepto de se vuelve más complejo cuando consideramos que la libertad siempre es la libertad de los demás. A primera vista, esta noción se vincula directamente con la independencia, con la capacidad de actuar conforme a decisiones propias sin interferencias externas, estableciendo así un sólido fundamento para comprender el significado. Sin embargo, las dificultades emergen al reconocer que, en una sociedad diversa, es necesario armonizar las facultades concedidas a unos con las otorgadas a los demás. En este contexto, la esfera de independencia de un sindicato debe respetar la de otros sindicatos, grupos y personas. La libertad sindical, por lo tanto, no puede ser absoluta como la libertad de Crusoe, sino que hay unas reglas del juego a nivel internacional y nacional[3].

Desde los primeros compases de la historia, los trabajadores ya estaban armando su propio tablero de juego. Los gremios, esos precursores audaces, sentaron las bases para lo que sería un movimiento sísmico en el mundo laboral: los inicios de las organizaciones laborales. Esto es más que una lección de historia, es un recordatorio de que la semilla de la libertad sindical se plantó mucho antes de lo que imaginamos.

2.1. Convenio 87 y 98 de la OIT: piedra angular de la libertad sindical

Al hilo de lo anterior, tras varios intentos de establecer un movimiento sindical internacional[4], el principio de libertad sindical encontró su primera expresión global: como un derecho fundamental en el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1919.

[2] González Pérez, L. R.: "La libertad en parte del pensamiento filosófico constitucional", *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, núm. 27, 2012, p. 1.

[3] Ojeda Avilés, A.: *Derecho sindical*, Tecnos, 1984, p. 347.

[4] *Vid*. Dunning, H.: "Orígenes del Convenio núm. 87 sobre libertad sindical y derecho de sindicación", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, núm. 2, 1998, pp. 167-187.

Allí, entre las metas para mejorar las condiciones laborales y asegurar la paz, resonaba fuerte y claro "el principio de libertad sindical". Este hito no solo marcó una declaración, sino que se considera la constitucionalización a nivel internacional de este derecho fundamental[5]. Posteriormente, en un contexto marcado por la regresión democrática en Europa y el surgimiento de dictaduras que coartaron las organizaciones laborales, se hizo evidente la necesidad de establecer normativas internacionales. Esto no solo buscaba prevenir violaciones a un derecho calificado como fundamental, sino también reconocía el papel vital de empleadores y trabajadores para la estabilidad política y el desarrollo socioeconómico[6]. En 1944, la Declaración de Filadelfia de la OIT reafirmó estos principios fundamentales, destacando que "la libertad de expresión y asociación es esencial para el progreso constante".

No obstante, no fue hasta la 31ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en San Francisco, el 9 de julio de 1948, donde se dio el paso definitivo al adoptar el Convenio número 87 sobre Libertad Sindical (C087) y derecho de sindicación, el cual comenzó su vigencia el 4 de julio de 1950. Pocos meses después, la ONU dio luz verde a la Declaración Universal de Derechos Humanos, que, de manera directa, bebe de las fuentes del C087 al proclamar en su artículo 23.4 que "toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses", atribuyendo directamente a los empresarios y sus representantes la facultad de organizarse colectivamente para la defensa de sus intereses. Sin embargo, la doctrina[7] ha subrayado la demora en obtener respaldo normativo concreto para un derecho que la propia Constitución había reconocido como fundamental. Este retraso se atribuye a las reticencias de los trabajadores a una regulación internacional, temerosos de que esto pudiera significar una intromisión en la independencia de las organizaciones sindicales. Además, en aquel momento histórico, la preocupación primordial, compartida con las organizaciones de empleadores de países desarrollados, estaba centrada en mejorar las difíciles condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, evitando un posible deterioro social[8].

La producción de normativas no se detuvo con la adopción del convenio mencionado. En 1949, se dio luz verde al Convenio número 98 de la OIT (C098), específicamente centrado Derecho de sindicación y de negociación colectiva. Este convenio aborda de manera más detallada la prohibición de injerencias de entidades privadas en la libertad sindical.

Sin embargo, fue necesario esperar hasta el final de la Guerra Fría, en la década de 1990, para que, en medio de la creciente inquietud sobre las implicaciones de la globalización y la liberalización del comercio, se tomaran medidas decididas para el reconocimiento explícito de ciertos principios y derechos como una categoría específica. En la 86ª Reunión de la CIT en 1998, se adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. En esta declaración se establece de manera explícita que todos los miembros tienen el compromiso, derivado de su simple pertenencia a la OIT, de respetar y llevar a cabo de buena fe, y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales, los cuales son abordados por los convenios fundamentales, incluyendo la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Esta declaración introdujo una clasificación jerárquica de los convenios existentes en dos categorías: los convenios fundamentales,

[5] García Ninet, I. y Yanini Baeza, J.: "Sentido e impacto de los convenios 87 y 98 de la OIT sobre la realidad sindical española", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, vol. 117, núm. 2, 1997, p. 65.

[6] *Ibidem*, p. 56.

[7] García Ninet, I. y Yanini Baeza, J.: *op. cit.:* pp. 55-56.

[8] Roldán Martínez, A.: "Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948 (núm. 87)", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. especial de conmemoración del Centenario de la OIT en colaboración con ITC-ILO, 2019, p. 199.

entre los que se encuentran los C087 y C098, y los convenios técnicos, que podrían considerarse como ordinarios[9].

Así, este viaje histórico nos revela no solo los hitos legales, sino la trama compleja donde la libertad sindical se forjó como un pilar esencial para el avance continuo[10].

2.2. La evolución de la libertad sindical en el entorno nacional español: antecedentes históricos

El punto de partida para analizar la evolución histórica de la regulación de la libertad sindical en España se ubica en el año 1836. Este periodo marca un momento crucial, ya que convergen tres circunstancias de diferente naturaleza que permiten llevar a cabo dicho análisis:

— Un aspecto político, caracterizado por la consolidación de los derechos constitucionales tras la caída del Antiguo Régimen, influenciado significativamente por la revolución francesa y respaldado por los ideales de emancipación americana.

— Un componente económico, representado por la revolución industrial. Los abusos, las precarias condiciones de vida del proletariado urbano y las restricciones legales en materia laboral durante este periodo acentúan la necesidad de asociacionismo obrero y, por consiguiente, de su regulación.

— Una dimensión social, marcada por la desaparición del sistema gremial -a través de la combinación de dos disposiciones normativas: el Real Decreto del 20 de enero de 1834, que suprime el fuero privilegiado de los gremios, y el del 2 de diciembre de 1836, que restablece el de las Cortes de Cádiz del 8 de junio de 1813, referente al libre ejercicio de cualquier oficio o profesión-, una estructura previa que influyó en los movimientos laborales del capitalismo posterior. Es aquí cuando surge el sindicalismo[11].

Grosso modo, los hitos fundamentales en la evolución histórica de la libertad sindical en nuestro contexto son los acontecimientos de 1868 y 1931. En 1868, se registra el primer reconocimiento legal del derecho genérico de asociación en nuestro país[12]. Mientras tanto, en 1931, se consolida el reconocimiento específico del derecho de asociación sindical.

Siguiendo esta línea temporal, la historia de España en el siglo XIX y la primera mitad del XX se caracteriza por una marcada resistencia al reconocimiento del derecho de asociación en general, y en particular, al derecho de asociación sindical. Este periodo se destaca por las adversidades que enfrentó el sindicalismo para refugiarse en el derecho general de asociación, que solo de manera

[9] Ojeda Avilés, A.: "Del mundialismo a la globalización. Un balance de los convenios OIT y su proyección futura", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 434, 2019, p. 31.

[10] El alcance material de la libertad sindical se ha expandido considerablemente, abrazando nuevas incorporaciones parciales a lo largo del tiempo. Esta ampliación incluye disposiciones como las contempladas en el Convenio número 141 de 1975 referente a las organizaciones de trabajadores rurales, el Convenio número 84 de 1947 sobre el derecho de asociación en territorios no metropolitanos, el Convenio número 135 de 1971 sobre representantes de los trabajadores, el Convenio número 151 de 1978 que aborda las relaciones laborales en la Administración Pública, y el Convenio número 154 de 1981 destinado al fomento de la negociación colectiva. Este proceso de expansión demuestra una voluntad continua de adaptarse y abordar nuevas dimensiones de la libertad sindical, reflejando la complejidad y la evolución constante de las relaciones laborales en diferentes contextos y sectores. Este recorrido normativo ilustra el compromiso continuo de la OIT en adaptarse a las transformaciones del mundo laboral y garantizar la protección y promoción de los derechos fundamentales de los trabajadores en diversos ámbitos.

[11] Molero Manglano, C.: *Derecho Sindical*, Dykinson, 1996, pp. 175 a 229. *Vid*. Concretamente, La libertad sindical: evolución histórica, configuración jurídica y Fuentes.

[12] Decreto sobre el derecho de asociación (20 de noviembre de 1868).

forzada pudo ampararlo[13], hasta lograr su consagración auténtica en la II República en 1931, mediante el art. 39 del texto de la Constitución Republicana, que afirma que: "*Los españoles podrán asociarse o sindicarse libremente para los distintos fines de la vida humana, conforme a las leyes del Estado. Los sindicatos y asociaciones están obligados a inscribirse en el registro público correspondiente, con arreglo a la Ley*".

Lo destacado de esta disposición legal es, sin duda, que por primera vez en nuestra historia se proclama la libertad de sindicación de manera específica, no como una simple variante de la libertad de asociación. Además, subraya la libertad de sindicación de manera incondicional, sin restricciones ni obstáculos que puedan suscitar alguna reserva[14].

Posteriormente, la Ley de 8 de abril de 1932 sobre asociaciones de patronos y obreros se convierte en la primera norma vigente que regula el asociacionismo profesional en nuestro país.

Sus primeros artículos destacan la necesidad de cumplir con sus preceptos al constituirse asociaciones de este tipo con patronos u obreros "para la defensa de los intereses de las clases respectivas, en determinadas profesiones, industrias o ramas de éstas", rectificando la ambigüedad señalada en el texto constitucional. Significativo es el art. 2 de la ley, que elimina cualquier inclinación hacia un sindicalismo corporativista o verticalista, exigiendo que las asociaciones profesionales se constituyan exclusivamente con patronos o exclusivamente con obreros, y que la afiliación sea voluntaria. De esta manera, se garantiza su carácter democrático. Asimismo, entre sus preceptos, que no podemos analizar en su totalidad, destaca especialmente el art. 19, que otorga a estas asociaciones profesionales una facultad extraordinariamente amplia, dejando claro su alcance. De esta manera, se les legitima para ejercitar el derecho de petición, organizar enseñanzas, fundar instituciones de previsión y asistencia social, designar representantes en organismos mixtos, ejercitar acciones ante los tribunales de justicia, intervenir en la celebración de pactos o contratos colectivos de trabajo, comparecer ante los tribunales industriales y concertar uniones permanentes o circunstanciales con otras asociaciones[15].

Tras esto, podemos destacar la Ley de 9 de febrero de 1939, que marcó un punto de inflexión al declarar "fuera de la Ley" a todos los partidos y agrupaciones, incluidos los sindicatos, que formaron parte del "Frente Popular" durante las elecciones de 1936. Posteriormente, el Fuero del Trabajo de 9 de marzo de 1938 estableció la Organización Nacional Sindicalista, basada en los principios de unidad, totalidad y jerarquía, rompiendo con el pluralismo de la ley republicana de 8 de abril de 1932. Este modelo de sindicato único y vertical integró tanto a trabajadores como a empresarios, bajo la doctrina del régimen franquista. Sin embargo, España abandonó la OIT en 1941, antes de que se promoviera una revisión política y jurídica para fortalecer su dimensión humanitaria[16].

Seguidamente, en la llamada "segunda etapa del franquismo", se produjo una cierta apertura que favoreció la evolución del sindicato oficial y del movimiento sindical clandestino[17]. España

[13] Es pertinente destacar que, durante esta prolongada etapa de lucha por el reconocimiento formal y efectivo, las asociaciones obreras se vieron obligadas a vivir en la clandestinidad o a camuflarse de diversas maneras para beneficiarse de la protección brindada por normas que no estaban originalmente diseñadas para ellas. En este contexto, encontraron refugio con mayor frecuencia en el cooperativismo, las sociedades de socorros mutuos o aquellas de carácter cultural. *Vid*. De La Villa, L. E.: Palomeque López, M. C.: *Lecciones de Derecho de Trabajo*, Instituto de Estudios Laborales y Seguridad Social, 1977, p. 142.

[14] Molero Manglano, C.: *op. cit*. p. 201.

[15] Molero Manglano, C.: *op. cit.,* pp. 201 y 202.

[16] Argüelles Blanco, A. R.: "Recepción en España y dificultades de aplicación de los Convenios Fundamentales de la OIT: en particular, sobre los Convenios núm. 87 y núm. 98", *Doc. Labor*., vol. 1, núm. 116, 2019, pp. 18 y 19.

[17] Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete C. y Moreno Vida, Mª.N.: *Manual de Derecho Sindical*, (8ª ed.), Editorial Comares, 2013, p. 37.

regresó a la OIT en 1956, pero no ratificó los convenios sobre libertad sindical hasta más tarde. La Ley de Convenios Colectivos de 1958 representó un cambio significativo al respaldar legalmente la negociación entre trabajadores y empresarios[18], lo que marcó el inicio de una mayor flexibilidad en las condiciones laborales.

Más tarde, en 1962, la "huelgona" fue un hito importante en esta evolución, desencadenando una serie de protestas que se extendieron más allá de la industria minera, evidenciando el creciente descontento social. La OIT creó un Grupo de Trabajo en 1967 para examinar la situación laboral y sindical en España, destacando numerosas quejas sobre la falta de libertades sindicales[19]. En este contexto, se aprobó la Ley Sindical 2/1971, aunque fue criticada por su falta de avances significativos en materia de libertad sindical.

Posteriormente, la transición, por su parte, fue una nueva era. Tras el fallecimiento de Franco y la desconcertante reacción colectiva que, a pesar de la prolongada agonía, ello genera, se suceden tres etapas que podríamos caracterizar de la siguiente manera: la consolidación de la transición o posfranquismo, la transición constituyente y la transición constitucional. Desde la perspectiva sindical, después de que la discusión sobre la Ley de Relaciones Laborales marcara el límite del sistema franquista al otorgar una amplia gama de conquistas individuales y continuar negando aperturas en el ámbito de las relaciones colectivas, el segundo semestre de 1976 comienza a presenciar iniciativas y episodios de interés[20].

En relación con los Convenios de la OIT previamente mencionados, la recepción normativa en España de los mismos - sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C087) y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (C098)- marcó un hito significativo en la historia laboral del país. Sin embargo, este proceso se llevó a cabo tardíamente, casi treinta años después de la adopción de los convenios. En este sentido, fue en abril de 1977[21] cuando España ratificó ambos convenios, lo que representó un cambio crucial en nuestras relaciones laborales. Este retraso en la ratificación estuvo profundamente influenciado por el modelo de Estado y las relaciones laborales que se habían establecido tras la Guerra Civil y el periodo de dictadura militar.

Este punto de inflexión marcó el inicio de una nueva era, donde la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva comenzaron a ser reconocidos y protegidos de manera más amplia y efectiva en el panorama laboral español[22].

[18] Mateos, A.: "La Denuncia del Sindicato Vertical. Las relaciones entre España y la Organización Internacional del Trabajo (1939-1969)", *Consejo Económico y Social*, Vol. II-1, 1997, p. 244.

[19] Bonet Pérez, J.: *Mundialización y régimen jurídico internacional del trabajo. La Organización internacional del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo como referente político-jurídico universal*, Barcelona, Atelier, 2007, p. 491.

[20] Molero Manglano, C.: *op. cit.,* p. 220.

[21] La Ley 19/1977, del 1 de abril, marca un hito al reconocer en su exposición de motivos la necesidad de proteger la libertad de asociación sindical de los trabajadores y empresarios para la defensa de sus intereses peculiares. Este reconocimiento se alinea con los convenios internacionales, especialmente los números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
En consonancia con estas aspiraciones, varias disposiciones de esta ley incorporaron las previsiones del Convenio 87. En el mismo año, el Decreto-ley 17/1977, del 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, revisó las reglas existentes sobre negociación colectiva. El objetivo declarado fue armonizar estas disposiciones con la nueva situación creada, destacando la legitimación de la huelga como una acción de apoyo a las reivindicaciones colectivas laborales.

[22] Argüelles Blanco, A. R.: *op. cit.,* p. 18.

2.3. La llegada de la Constitución: la libertad sindical como derecho fundamental

En el proceso de definir y coordinar las reglas del juego, la Constitución desempeña un papel determinante[23]. El reconocimiento del derecho a la libertad sindical por parte de las autoridades públicas se originó tras superar períodos aparentemente contradictorios, transitando desde momentos de represión hacia una fase de tolerancia hacia las asociaciones de trabajadores[24]. En la actualidad, la regulación del derecho de libertad sindical se encuentra establecida en España en la Constitución de 1978 (CE), específicamente en los siguientes artículos:

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*".

Art. 28.1. "*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 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*".

En este sentido, el art. 28 se encuentra en el Título I de la CE, el cual aborda los derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos. Este posicionamiento dentro del marco constitucional es muestra de la naturaleza jurídica de la libertad sindical en España, que se fundamenta en su carácter de derecho fundamental, que implica su reconocimiento y protección por parte del Estado. Se considera un derecho de carácter individual y colectivo, ya que protege tanto el derecho de los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos como el derecho de estos sindicatos a actuar en defensa de los intereses laborales de sus afiliados. Además, se relaciona estrechamente con otros derechos fundamentales, como la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, lo que refuerza su naturaleza jurídica como un pilar fundamental del ordenamiento laboral español. En primer lugar, la libertad sindical se asocia principalmente con la autonomía del individuo y los grupos, lo que implica la capacidad de autorregulación dentro de su esfera[25]. En este sentido, es crucial recordar el principio general de autonomía de la voluntad, donde lo que no está expresamente prohibido se considera permitido. Esta interpretación sugiere una mirada restrictiva hacia las limitaciones legales, incluidas las constitucionales[26]. En segundo lugar, esta autonomía debe entenderse también como una de las libertades públicas, lo que implica la necesidad de relacionarla con otras libertades para comprenderla plenamente[27]. Además, es evidente su estrecha relación con la libertad de asociación, al punto que se podría aplicar por analogía el principio hermenéutico de las normas dictadas para las asociaciones en caso de lagunas legales.

[23] Ojeda Avilés, A.: *Derecho sindical*, Tecnos, 1984, p. 347.

[24] García Viñá, J.: "El concepto de Libertad Sindical Individual en España", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 4, 2022, p. 76.

[25] *Cfr*. Carnelutti, F.: "Certezza, autonomía, liberta, diritto", *Diritto dell'Economia*, núm. 10, 1956, p. 1188; Alonso García, M.: *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo,* Bosch, Barcelona, 1958, pp. 18-19, y Simi, V.: *Il favore del ordinamento giuridico per i lavoratori,* Giuffrè, Milán, 1967, p. 150.

[26] Ojeda Avilés, A.: *op. cit.*, p. 349.

[27] Entre otros autores, Verdier, J. M.: "Quelques reflexions sur les problémes poses par les dispositions de l'avant-projet de Constitution espagnole relatives aux syndicats et au droit sindical", *Congreso Trabajo y Constitución*, Sevilla, 1978 p. 4, indicó que el grado de libertad de acción que pueden disfrutar las organizaciones sindicales está directamente relacionado con el nivel de reconocimiento efectivo de las libertades públicas. En línea con esta perspectiva, la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declaró en una resolución de 1970 que la falta de libertades civiles priva al concepto de derechos sindicales de toda su significación.

Siguiendo con el contenido de estos preceptos de la CE, se abordan aspectos fundamentales relacionados con la libertad sindical y la organización tanto de los sindicatos de trabajadores como de las asociaciones empresariales. En el art. 7, vislumbramos la libertad sindical en su pleno esplendor, donde los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales se erigen como protagonistas en la escena. Por su parte, en el art. 28.1 se nos presenta un derecho fundamental: la posibilidad de sindicarse libremente, con ciertos matices y límites de esta libertad, asegurando que cada ciudadano tenga el derecho de elegir su afiliación sin imposiciones.

No obstante, el análisis detenido de los arts. 7 y 28 CE revela que, por sí solos, no determinan de manera exhaustiva el concepto de libertad sindical. Estos preceptos constituyen una base fundamental, pero es necesario reconocer que este derecho abarca dimensiones más amplias y complejas. Es un término que va más allá de la mera literalidad de la ley; es una expresión compacta que oculta una riqueza semántica sorprendente[28]. Dicha complejidad ha sido objeto de debate y reflexión por parte del Tribunal Constitucional[29], que ha establecido que este derecho no solo se fundamenta en los mencionados artículos constitucionales, sino que también incorpora elementos adicionales que deben ser considerados. Este enfoque multidimensional de la libertad sindical, donde confluyen aspectos legales, sociales y culturales, evidencia la necesidad de un análisis integral que trascienda los límites normativos establecidos[30].

Dicho esto, es importante reconocer que, aunque los arts. 7 y 28 CE establecen una base fundamental para el concepto de libertad sindical, su comprensión va más allá de estos preceptos constitucionales, incluyendo - junto a la Constitución de 1978, los convenios y recomendaciones de la OIT ya mencionados, las normas de la Unión Europea[31] y las interpretaciones de los tribunales[32]-: la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS)[33], la Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical[34], el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo[35], el Estatuto de los Trabajadores (ET)[36] y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)[37].

3. UNA BREVE REFERENCIA A LA TITULARIDAD Y EL CONTENIDO DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL: PERSPECTIVAS INDIVIDUAL Y COLECTIVA

Tras este análisis, surge una pregunta clave: ¿cómo se concreta la titularidad y el contenido del derecho a la libertad sindical en la CE? Veámoslo.

A) *Titularidad*

A este tenor, el art. 28.1 CE reconoce el derecho a sindicarse libremente para "todos". Por lo tanto, surge la pregunta sobre a quiénes se refiere exactamente esta expresión utilizada en el precepto constitucional para determinar quiénes son los titulares de este derecho fundamental.

[28] Romagnoli, U.: "La libertad sindical, hoy", *Revista de Derecho Social*, núm. 14, 2001, p. 18.
[29] STC 23/1983, de 25 de mayo y STC 94/1995, de 19 de junio.
[30] García Viña, J.: *op. cit.,* p. 76.
[31] *Vid*. Burgos Aduriz, A.: "La protección del contenido esencial de la libertad sindical en la Unión Europea ¿cómo afectaría esta situación a la futura adhesión de la Unión Europea al convenio europeo de derechos humanos?: Contradicciones con la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos", *Revista de estudios europeos*, núm. 71, 2018, pp. 259 y ss.
[32] *Vid*. Valdés Dal-Ré, F.: "La jurisprudencia del TEDH sobre libertad sindical", *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 6, 2016, pp. 529 y ss.
[33] BOE, núm. 189, de 08/08/1985.
[34] BOE, núm. 80, de 04/04/1977.
[35] BOE, núm. 58, de 09/03/1977.
[36] BOE, núm. 255, de 24/10/2015.
[37] BOE, núm. 245, de 11/10/2011.

Desde una perspectiva constitucional, la libertad sindical se aplica exclusivamente a todos los trabajadores. Esta interpretación se fundamenta al conectar el art. 28.1 con el art. 7, donde se mencionan explícitamente los sindicatos de trabajadores[38].

Sin embargo, el concepto de "trabajadores", como ha señalado Vida Soria[39], no debe entenderse únicamente en el contexto de una relación contractual típica de trabajo, sino que debe interpretarse desde una perspectiva sociológica como personas que dependen habitualmente de su trabajo para vivir. Esta interpretación es coherente con la Constitución misma, ya que permite afirmar que el derecho de sindicación se extiende no solo a los trabajadores bajo una relación laboral, sino también a los funcionarios públicos.

No obstante, el art. 28.1 CE, revela que el reconocimiento universal de este derecho tiene sus limitaciones y excepciones -como en el caso de las fuerzas armadas, miembros de la Guardia Civil, Jueces y Magistrados y Ministerio Fiscal, que están excluidos; y el caso de penados en instituciones penitenciarias, personal civil de establecimientos militares y la policía, cuyos derechos están limitados[40]-. Además, el ejercicio de este derecho puede presentar particularidades para los funcionarios públicos[41]. Esto plantea dos cuestiones esenciales: la posibilidad de establecer limitaciones o exclusiones para ciertos grupos mediante la normativa que desarrolle este precepto constitucional, y la expansión del ámbito de aplicación del derecho colectivo del trabajo, que no solo abarca a los trabajadores ordinarios, sino también a los funcionarios públicos[42].

Estas consideraciones están contempladas en la LOLS, especialmente en su artículo primero, que detalla las inclusiones, exclusiones y limitaciones en el ejercicio del derecho de libertad sindical[43]. En este sentido, la LOLS, reconoce el derecho a sindicarse libremente a todos los trabajadores, ya sean parte de una relación laboral o de una relación administrativa o estatutaria con las administraciones públicas (arts. 1.1 y 1.2). Además, esta ley incluye en su ámbito de aplicación a los trabajadores por cuenta propia que no tienen empleados a su cargo, a los desempleados, a los jubilados y a los trabajadores que hayan dejado de trabajar debido a una incapacidad, aunque impone ciertas limitaciones sobre el ejercicio de este derecho por parte de estos grupos. Estas limitaciones establecen que solo pueden afiliarse a sindicatos ya existentes y no pueden formar organizaciones sindicales para defender sus intereses individuales, "sin perjuicio de su capacidad para formar asociaciones según la legislación específica" (art. 3.1)[44].

Por tanto, se observa que la disposición contenida en el art. 28 CE se detalla y amplía mediante una ley orgánica específica, conocida como la LOLS, según lo dispuesto en el art. 53 de la misma

[38] Vidal Marín, T.: "La Libertad Sindical", *Parlamento y Constitución. Anuario*, núm. 4, 2000, p. 206.

[39] Vida Soria, J.: y Sala Franco, T.: "Informe acerca de los derechos de libertad sindical y de representación de los funcionarios públicos", *Documentación Administrativa*, núm. 204, 1985, p. 217.

[40] A este respecto, *vid*. el análisis tan completo planteado por el Prof. García Viñá, J.: *op. cit.,* pp. 84 a 91.

[41] *Vid*. Convenio número 151 OIT, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública.

[42] García Viñá, J.: *op. cit.,* p. 79.

[43] Camps Ruiz, L.: "La titularidad de la libertad sindical: inclusiones y exclusiones", en VV.AA.: *Sindicalismo y democracia: el "Derecho sindical español" del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016),* 2017, pp. 213 y ss.

[44] Esta legislación refleja la jurisprudencia establecida por el Tribunal Supremo, que niega a los trabajadores desempleados, jubilados y afectados por una incapacidad la posibilidad de fundar sindicatos, argumentando que para ejercer este derecho es necesario estar activo en una profesión, lo que no se aplica a estos grupos. Respecto a los trabajadores por cuenta propia, el Tribunal Supremo justifica esta limitación argumentando que los sindicatos se forman para representar a personas vinculadas por un contrato de trabajo con un empleador, situación que no se da en este grupo de trabajadores, por lo que carecería de sentido otorgarles la capacidad de formar sindicatos (Ver, entre otros, la sentencia del TS de 11 de abril de 1979). *Vid*. Vidal Marín, T.: "La Libertad Sindical", *Parlamento y Constitución. Anuario*, núm. 4, 2000, p. 207.

CE. La combinación de las normativas, es decir, la legislación ordinaria (ET) y la de naturaleza constitucional (LOLS), crea un entorno de garantías destinado a asegurar el derecho de negociación de las organizaciones debidamente legitimadas. En caso de no cumplir con este marco regulatorio, podríamos observar no solo un incumplimiento de las normas procesales en dicha negociación, sino también un impacto directo en el propio derecho fundamental[45].

B) *Contenido*

En cuanto al contenido del derecho a la libertad sindical, ¿cómo se manifiesta el contenido esencial del derecho de la misma? En primer lugar, se distinguen dos formas de expresión de este derecho, reflejadas en los derechos reconocidos por la Constitución: la vertiente organizativa y la dinámica[46]:

— La vertiente organizativa, que se refiere a la estructura estática del derecho.

— La vertiente dinámica, que abarca los mecanismos de acción para defender los derechos otorgados por la Constitución a los titulares del derecho[47].

El art. 28.1 CE nos revela el núcleo esencial, donde los trabajadores tienen el derecho fundamental de formar sindicatos y unirse libremente al de su elección, mientras que los sindicatos pueden establecer confederaciones u organizaciones sindicales internacionales. En sintonía con esto, la LOLS abarca el derecho del trabajador a crear organizaciones sindicales y unirse a ellas sin necesidad de autorización previa, así como el derecho de los sindicatos a formar federaciones y afiliarse o retirarse de ellas libremente[48].

Pero además de la libertad de asociación sindical, es esencial la prohibición de obligar a cualquier trabajador a unirse a un sindicato, como lo confirma el art. 28.1 CE y la LOLS. Aunque esta faceta negativa no está explícitamente establecida en los convenios internacionales pertinentes, como el C087, su importancia radica en salvaguardar la autonomía de los trabajadores frente a cualquier presión externa.

Como destaca Santamaría Pastor[49], esta prohibición es crucial para proteger la libertad sindical de cualquier interferencia, ya sea del gobierno o de terceros, y garantizar que la decisión de unirse o no a un sindicato sea completamente libre de cualquier discriminación. A pesar de esta protección, es posible que se implementen medidas legales para fomentar la sindicación, de acuerdo con las funciones asignadas a los sindicatos por el art. 7 de la CE.

No obstante, es importante destacar que núcleo esencial del derecho de sindicación va más allá de lo establecido en el art. 28.1 CE. Este precepto constitucional aborda únicamente la vertiente organizativa o asociativa[50]. Sin embargo, al interpretar este precepto junto con el art. 7, se reconoce el derecho a obtener los medios para defender y promover los intereses de los trabajadores, que se concretan en otros derechos también regulados en la CE, como el derecho de negociación colectiva, el derecho de huelga y la facultad de promover conflictos colectivos[51].

[45] Vila Tierno, F.: "Legitimación negocial de secciones sindicales con implantación", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6, 2023, p. 1.
[46] García Viñá, J.: *op. cit.,* p. 77.
[47] *Ibid.*
[48] Vidal Marín, T.: "La Libertad Sindical", *Parlamento y Constitución. Anuario*, núm. 4, 2000, p. 214.
[49] Santamaría Pastor, J.A.: "Artículo 28", en VV.AA.: *Comentarios a la Constitución*, Garrido Falla (Dir.), Madrid, 1985, p. 568.
[50] Vidal Marín, T.: *op. cit*., p. 216 y García Viñá, J.: *op. cit*., p. 77.
[51] García Viñá, J.: o*p. cit*., p. 77.

Es decir, para determinar el alcance completo de esta libertad, teniendo en cuenta el art. 7, así como es esencial interpretar el mencionado precepto constitucional en concordancia con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los convenios internacionales sobre la materia ratificados por España, tal como lo establece el art. 10.2 CE. Desde esta perspectiva, y teniendo en cuenta las funciones asignadas constitucionalmente a los sindicatos, que incluyen la defensa de los intereses de los trabajadores según lo estipulado en el art. 7 CE, podemos afirmar que, para el ejercicio efectivo de estas funciones, los sindicatos necesitan ejercer una serie de derechos – aquí ya encontramos la mencionada vertiente dinámica-. Estos derechos, por lo tanto, constituyen manifestaciones de la libertad sindical en su dimensión colectiva y forman parte del contenido esencial del derecho consagrado en el art. 28.1 CE. Según los tratados internacionales, estos derechos de actividad sindical incluyen principalmente el derecho a la huelga, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a tomar medidas de conflicto colectivo[52]. Además, la LOLS reconoce que este derecho a la actividad sindical es parte integral de la libertad sindical.

En adición, el Tribunal Constitucional ha expresado que el art. 28.1 engloba derechos de actividad y medios de acción de los sindicatos, como la huelga, la negociación colectiva y la promoción de conflictos. Estos derechos, al contribuir de manera fundamental al desarrollo de las funciones que los sindicatos deben cumplir según el art. 7, conforman el núcleo esencial e inalienable de la libertad sindical[53].

El Tribunal Constitucional no se limita a esto, sino que va más allá. Además de los derechos de actividad sindical que constituyen el núcleo básico e inalienable de la libertad sindical, considera que las organizaciones sindicales pueden ejercer otras facultades o derechos adicionales, reconocidos por normas de rango infraconstitucional, como leyes y convenios colectivos. Estos derechos adicionales forman parte del contenido del derecho de sindicación. Por lo tanto, junto con el contenido esencial, también se incluye un contenido adicional, aunque no profundizaremos en ello en este momento.

Para concluir el análisis sobre el contenido esencial del derecho de sindicación, es crucial mencionar la libertad de organización y funcionamiento de los sindicatos, ya que constituye uno de los elementos fundamentales de este derecho. Según lo establecido en el art. 7 CE, la capacidad del sindicato para dotarse de su propia estructura interna y funcionamiento es parte integral del núcleo esencial del derecho consagrado en el artículo 28.1 CE. Su plasmación a nivel legal se integra en el art.2.2.a) de la LOLS[54].

C) *Vertiente individual y colectiva*

Por último, cabe destacar que el Tribunal Constitucional adopta una concepción subjetiva del modelo protector de la libertad sindical, otorgando diferentes niveles de garantías según quién sea el titular del derecho ejercido[55].

En este sentido, se pretende proteger especialmente a los sindicatos, considerando que son titulares de un derecho fundamental privilegiado. En caso de violaciones a estos derechos, si afectan a una organización sindical, se consideran lesiones al derecho de libertad sindical y se ejerce la protección en virtud de su carácter fundamental. Por otro lado, si el sujeto afectado no es un sindicato, la protección se otorga en función de la naturaleza del derecho infringido, ya sea el derecho de huelga, el derecho de negociación colectiva o el derecho de adopción de conflictos colectivos[56].

[52] Vidal Marín, T.: *op. cit.,* p. 216.
[53] STC 30/92, caso Despido de dependiente 1ª.
[54] Vidal Marín, T.: *op. cit.,* p. 219.
[55] Vid, como ejemplos, STC 18 de mayo de 1993, STC 18 de diciembre de 1995 y STS 9 de mayo de 2008.
[56] García Viñá, J.: *op. cit.,* p. 77.

Vemos, por ende, que la protección jurídica otorgada cambia en función de diferentes contextos y situaciones. En esta línea, podemos hablar de dos aspectos fundamentales, dependiendo de quién sea el titular de cada derecho: la libertad sindical individual y la libertad sindical colectiva, que ya hemos ido atisbando en este epígrafe[57]:

— Individual: engloba los derechos de los trabajadores considerados individualmente.

— Colectiva: abarca los múltiples derechos de los sindicatos constituidos.

4. UNA VISIÓN ACTUALIZADA DE LA LIBERTAD SINDICAL

Tras analizar detalladamente los epígrafes precedentes, es crucial detenernos ahora en ofrecer una visión actualizada de este derecho, puesto que no es estático, sino que está sujeto a cambios y adaptaciones conforme evolucionan las dinámicas del mercado laboral, que ya se ha puesto de manifiesto en su evolución histórica. Para respaldar esta afirmación, hemos de dar la mano a la jurisprudencia, como ese "intérprete" activo de las leyes y regulaciones, que aporta claridad y coherencia en el contexto contemporáneo.

Para tal fin, se han seleccionado sentencias judiciales de variedad que ejemplifican la protección tanto de la vertiente individual como colectiva, destacando cómo los tribunales han abordado cada caso concreto, reflejando la importancia de interpretar y aplicar este derecho de manera dinámica. En última instancia, esta visión actualizada subraya la necesidad de que el marco legal y jurisprudencial se adapte constantemente para garantizar su efectividad y relevancia en la protección de los derechos de los trabajadores en el siglo XXI.

A) *Primer ejemplo*

Como primer ejemplo, tenemos una sentencia representativa en materia de vulneración del derecho a la libertad sindical en su vertiente individual fue el caso del "Regalo de un bono de hotel a cambio de un voto" (Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, núm. 1097/2021, de 10 de Noviembre - Rec. 110/2020[58]).

En la sentencia, se argumenta que la actuación del Sindicato de Enfermería (SATSE) al ofrecer un bono de 100 € a sus afiliados que acreditaran haber votado en las elecciones sindicales celebradas el 8 de mayo de 2019 para la elección de miembros de las juntas de personal y comités de empresa de los centros adscritos a la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid vulnera el derecho fundamental a la libertad sindical, tal como está proclamado en el art. 28.1 CE.

La oferta del bono constituye una actuación que busca incentivar la participación en las elecciones sindicales mediante una recompensa económica directa, lo cual puede coaccionar o influir indebidamente en la voluntad de los trabajadores a la hora de ejercer su derecho al voto, distorsionando el proceso electoral y afectando la libertad de elección de los trabajadores, contraviniendo así el principio de libertad sindical, que garantiza la autonomía y la independencia de las organizaciones sindicales, así como el derecho de los trabajadores a elegir libremente su representación sindical sin coacciones ni presiones indebidas.

Aunque las normas generales no preveían este tipo de práctica, el Tribunal Supremo condenó al sindicato a pagar una indemnización de 3.000 euros a favor de la federación sindical demandante,

[57] Dado que nuestra misión y objetivo es proporcionar una visión general de la libertad sindical, no nos centraremos en abordar detalladamente los aspectos individuales y colectivos de este derecho en este artículo

[58] ECLI: ES:TS:2021:4338.

aunque no se anularon los resultados electorales. Los magistrados consideraron que esta acción lesionaba el aludido derecho fundamental de los afiliados, poniendo en peligro la calidad democrática del proceso electoral y el principio de igualdad de armas. A pesar de que la oferta no condicionaba el regalo a una opción sindical específica, el tribunal señaló que indirectamente se buscaba promover la movilización para votar a cambio de un incentivo económico. La conducta fue ubicada en el marco legal que prohíbe vicios graves que puedan afectar las garantías del proceso electoral y alterar su resultado. La sentencia destacó que esta práctica constituía una grave intromisión en los resultados electorales y excedía los límites de las herramientas electorales legítimas de los sindicatos. Aunque el sindicato aceptó los resultados electorales, el tribunal consideró necesario fijar la mencionada indemnización como medida disuasoria y para prevenir futuras violaciones de la libertad sindical.

El argumento jurídico utilizado en esta sentencia en relación con la vulneración de la libertad sindical se basa en varios puntos:

i) Normativa aplicada: se invoca el art. 28.1 CE que reconoce y garantiza el derecho de libertad sindical, así como disposiciones de la Ley Orgánica 5/1985 del Régimen Electoral General (LOREG) y la Ley de Libertad Sindical (LOLS).

ii) Hechos probados: se detallan los hechos relacionados con la convocatoria de elecciones sindicales y la oferta del sindicato SATSE a sus afiliados de un bono de 100 euros por votar.

iii) Análisis jurídico:

- Constitucionalidad de la oferta: se argumenta que la oferta del bono constituye una injerencia ilegítima en el proceso electoral al ofrecer una recompensa económica a cambio del voto, lo cual atenta contra el principio de igualdad y limpieza en los procesos electorales.

- Interpretación de la normativa: aunque la normativa específica sobre elecciones sindicales no prohíbe expresamente este tipo de acciones, se recurre a la normativa electoral general y al principio de igualdad democrática para fundamentar la ilegalidad de la oferta.

- Daños y perjuicios: se solicita una indemnización por los daños y perjuicios derivados de la vulneración del derecho de libertad sindical. Se justifica la cuantía de la indemnización con referencia a la multa máxima prevista en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), con el objetivo de prevenir futuras conductas similares.

En resumen, el argumento principal se basa en que la oferta del bono de 100 euros por votar constituye una injerencia ilegítima en el proceso electoral sindical, vulnerando el derecho de libertad sindical de las demás organizaciones participantes y distorsionando la igualdad y limpieza del proceso.

Así, la sentencia establece un precedente importante en la regulación de la conducta de los sindicatos durante los procesos electorales, enfatizando en la necesidad de mantener la imparcialidad y la integridad en estos procesos, evitando cualquier acción que pueda influir indebidamente en la toma de decisiones de los trabajadores. Asimismo, yendo a un elenco más filosófico, la sentencia plantea preguntas sobre la ética y la moralidad en la conducta de los sindicatos durante los procesos electorales, en cuanto al ofrecimiento de incentivos económicos a cambio de votos.

B) *Segundo ejemplo*

Asimismo, es pertinente mencionar la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, núm. 775/2021, de 9 Julio - Rec. 155/2019[59]. En esta sentencia, la parte demandante, representada por el Sindicato CSIT Unión Profesional, alegó la vulneración de la libertad sindical por parte de la Universidad Rey Juan Carlos. La demanda se centró en el hecho de que varios delegados sindicales fueron privados de herramientas fundamentales para ejercer su labor sindical durante tres días en plena campaña electoral. La demanda, además, buscaba la declaración de vulneración de derechos fundamentales, la nulidad de la conducta de la demandada, el cese inmediato del comportamiento hacia los delegados sindicales, y una indemnización por daños y perjuicios.

No obstante, el Tribunal determinó que la auditoría de los ordenadores de los delegados sindicales durante una campaña electoral sindical no constituye una vulneración de su libertad sindical, especialmente si esta medida no impide el uso de otros medios electrónicos. Por tanto, desestimó la demanda, declarando la inexistencia de la vulneración del derecho a la libertad sindical.

La sentencia se basó en los hechos probados, que incluían la realización de una auditoría en la Universidad, durante la cual se retiraron los ordenadores de varios candidatos a las elecciones sindicales. Sin embargo, se alude a que esta acción no constituyó una vulneración del derecho a la libertad sindical, ya que el sindicato tenía a su disposición un local con los medios necesarios, incluidos los electrónicos, para llevar a cabo su labor sindical.

Los magistrados destacaron que, si bien la auditoría se llevó a cabo durante el periodo de campaña electoral sindical, la retirada de los ordenadores de los despachos de los trabajadores que eran candidatos no infringió el derecho fundamental a la libertad sindical. Esto se debe a que no se pudo constatar que los ordenadores, como herramientas de trabajo, estuvieran destinados también al ejercicio de la actividad sindical. Además, no se encontró evidencia de que los ordenadores, exclusivamente ellos, contuvieran información sindical relevante para la campaña electoral.

Los indicios presentados fueron suficientes para activar la inversión de la carga de la prueba, lo que obligó a la empresa a justificar objetiva y razonablemente que esta acción no obstaculizaba la actividad sindical. Sin embargo, estos indicios fueron desvirtuados al demostrar que la retirada de los ordenadores estaba justificada por la auditoría en curso para detectar posibles irregularidades.

En este sentido, la auditoría se realizó durante la mitad del periodo de propaganda electoral, afectando a los ordenadores de cinco trabajadores candidatos a las elecciones sindicales. Aunque uno de ellos señaló que su ordenador estaba configurado con autorización de la Universidad y que el correo electrónico del Sindicato había sido creado por los informáticos de la institución, no se pudo confirmar lo mismo para los demás afectados. Todos los ordenadores fueron devueltos tres días después, antes de que finalizara la campaña electoral.

Así, la coincidencia temporal con la campaña electoral fue parcial y no se encontró evidencia de que esto afectara la capacidad del sindicato para llevar a cabo su propaganda electoral, ya que disponía de un local con todos los medios necesarios, incluidos los electrónicos, para realizar su campaña, por lo que el Tribunal Supremo concluyó que la simple retirada de los ordenadores durante la campaña electoral no violó el derecho a la libertad sindical en cuanto a la acción sindical, dado que no impidió el uso de otros medios electrónicos.

[59] ECLI: ES:TS:2021:3223.

En este caso, la sentencia avala la auditoría de los ordenadores de los delegados sindicales durante la campaña electoral sindical y establece límites claros en cuanto a la injerencia de los empleadores en las actividades sindicales de los trabajadores. Si bien reconoce que la auditoría en sí misma no constituyó una violación del derecho a la libertad sindical, también establece que esta medida debe ser justificada y no debe obstaculizar la actividad sindical de ninguna manera. De igual manera, nos plantea interrogantes sobre el equilibrio entre la privacidad y la transparencia en las relaciones laborales, en el sentido de proteger los derechos de los trabajadores sin obstaculizar la capacidad de los empleadores para gestionar eficazmente sus operaciones.

C) *Tercer ejemplo*

Cabe destacar, como ejemplo relevante y reciente en nuestra jurisprudencia constitucional, la Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 142/2022, de 14 de noviembre – Rec. 5551/2021[60]. El caso se refiere a unas elecciones sindicales llevadas a cabo en el hospital público *El Bierzo de Ponferrada de SACYL (Salud de Castilla y León)*. En estas elecciones, la mesa electoral rechazó la proclamación definitiva de los candidatos presentados por la Confederación General del Trabajo, ya que su lista no incluía, al menos, el mismo número de candidatos que puestos a cubrir. Después de que un arbitraje emitiese un fallo parcialmente favorable a la central sindical, un juzgado de lo social ratificó la decisión de la mesa y negó la proclamación de los candidatos afectados por este defecto, que no pudo ser corregido.

En la sentencia se analiza si la decisión judicial de confirmar el acuerdo de la mesa electoral en el proceso de convocatoria de elecciones a los órganos de representación de los funcionarios públicos en el hospital *El Bierzo de Ponferrada* vulnera el derecho a la libertad sindical del sindicato demandante de amparo, tal como se establece en el art. 28.1 CE. Esta situación surge debido a que la candidatura del sindicato demandante no fue proclamada definitivamente al haberse reducido el número de candidatos suficientes por bajas imprevistas desde su proclamación provisional.

Para resolver este caso, el tribunal reafirma la jurisprudencia establecida en la Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 13/1997, de 27 de enero - Rec. 1487/1995[61] y Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 200/2006, de 3 de julio – Rec. 2305/2003[62], concluyendo que era necesario requerir de oficio la subsanación antes de adoptar una resolución definitiva[63]. Según esta jurisprudencia, cuando el art. 8.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa, y el art. 16.1 del Real Decreto 1846/1994, que aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado, establecen que la mesa electoral puede requerir la subsanación de los defectos observados hasta la proclamación definitiva de los candidatos, en los casos en que haya una reducción del número mínimo de candidatos antes de esta proclamación definitiva, la mesa electoral está obligada a requerir de oficio su subsanación antes de tomar una decisión sobre la proclamación definitiva de las candidaturas. Dado que en este caso no se realizó dicho requerimiento, se infringió uno de los aspectos del derecho fundamental a la libertad sindical mencionado anteriormente y se resolvió a favor del recurso de amparo presentado debido a la violación del derecho a la libertad sindical.

[60] ECLI:ES:TC:2022:142.

[61] ECLI:ES:TC:1997:13.

[62] ECLI:ES:TC:2006:200.

[63] Elvira Perales, A. y Espinosa Díaz, A.: "Sentencias del Tribunal Constitucional dictadas durante el tercer cuatrimestre de 2022", *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 127, 2023, p. 192. doi: https://doi.org/10.18042/cepc/redc.127.07

El argumento jurídico utilizado en esta sentencia en relación con la vulneración de la libertad sindical se centra en los siguientes puntos:

1. Normativa aplicada: se hace referencia al art. 28.1 CE, que protege el derecho a la libertad sindical, así como al Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre, que regula las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado.

2. Hechos probados: el sindicato demandante de amparo presentó su candidatura para las elecciones sindicales con el número necesario de candidatos. Sin embargo, debido a renuncias sobrevenidas, el número de candidatos se redujo, lo que llevó a la mesa electoral a denegar la proclamación definitiva de la candidatura sin requerir previamente la subsanación del defecto.

3. Análisis jurídico: el tribunal establece que la interpretación de la normativa por parte de la mesa electoral y confirmada por la sentencia impugnada contraviene la jurisprudencia constitucional establecida en casos similares. Se argumenta que, ante la reducción sobrevenida del número mínimo de candidatos, la mesa electoral está obligada a requerir de oficio la subsanación de la candidatura antes de tomar una decisión sobre su proclamación definitiva. Al no hacerlo así, se obstaculizó la participación del sindicato demandante en el proceso electoral, lo que constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical.

En conclusión, se declara que las resoluciones judiciales impugnadas vulneraron el derecho a la libertad sindical del sindicato demandante de amparo al no permitir la subsanación de la candidatura antes de denegar su proclamación definitiva. Por tanto, se anulan estas resoluciones y se restablece el laudo arbitral que concedió un plazo para la subsanación de la candidatura del demandante de amparo.

Esta sentencia se basa en jurisprudencia previa, específicamente en casos similares resueltos por el Tribunal Constitucional, por lo que consolida la jurisprudencia anterior y brinda coherencia y consistencia en la interpretación de la ley. Esto fortalece la protección de la libertad sindical al establecer claros criterios y procedimientos para garantizar la participación plena y equitativa de los sindicatos en los procesos electorales.

D) *Cuarto ejemplo*

Otro ejemplo que podemos destacar es la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, núm. 267/2023, de 12 de abril – Rec. 4/2021[64]. En esta sentencia, se aborda una queja presentada por el sindicato USO, alegando que en la constitución de la comisión negociadora para el XV Convenio Colectivo de Repsol Química S.A. en 2020, se vulneró su libertad sindical. La disputa se centra en la composición de la comisión, donde USO, a pesar de contar con representatividad, quedó excluido. La sentencia analiza si una sección sindical, aunque sea pequeña, puede quedar excluida de la negociación por decisiones mayoritarias que reduzcan el número de miembros de la comisión. La posición del sindicato USO es que esta exclusión constituye una lesión a su libertad sindical en la negociación colectiva.

Las partes demandadas (Repsol Química S.A.: Comisiones Obreras, UGT, y STR) argumentan que la exclusión no implica una vulneración de la libertad sindical, ya que se respeta el derecho a negociar al permitir la participación inicial de USO en la reunión. Además, sostienen que la representación en la comisión debe ser proporcional a la representatividad, y la escasa representatividad de USO justifica su exclusión.

[64] ECLI:ES:TS:2023:1631.

El tribunal establece que los sindicatos con implantación en los órganos de representación unitaria tienen derecho a negociar convenios colectivos, de acuerdo con la normativa constitucional y legal. Se destaca que este derecho debe ejercerse de manera proporcional a la representatividad real de los sindicatos. La sentencia rechaza la realización de operaciones matemáticas para evaluar la proporcionalidad y se enfoca en determinar si la exclusión de un sindicato con legitimación supone una vulneración del derecho de libertad sindical, salvo que existan justificaciones objetivas. Se concluye que la exclusión sin justificación constituye una infracción al derecho sindical, con la consecuencia de cesar en la conducta y reparar el daño, según lo establecido en la LOLS[65].

El Tribunal Supremo estima, por tanto, el recurso de casación presentado por el sindicato USO, basándose en los siguientes argumentos jurídicos:

1. Normativa aplicada: se reconoce el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva según lo establecido en la CE y la LOLS, que otorga a las secciones sindicales de los sindicatos con representación en los órganos de representación unitaria el derecho a negociar convenios colectivos en los términos legales. El ET (art. 87.1) permite que las secciones sindicales negocien convenios de empresa, siempre y cuando, en conjunto, representen la mayoría de los miembros del comité de empresa. Asimismo, la legislación establece (arts. 87 y 88 ET) que cualquier sindicato legítimo tiene derecho a formar parte de la comisión negociadora, distribuyendo los miembros con voz y voto en proporción a su representatividad.

2. Hechos probados: el sindicato demandante, Unión Sindical Obrera (USO), fue excluido de la negociación del XV Convenio Colectivo de Repsol Química, S.A.

3. Análisis jurídico: aunque en el pasado se había aceptado una interpretación diferente, el Tribunal Supremo considera que en este caso debe prevalecer el derecho a negociar de todos los sujetos colectivos reconocidos por el legislador. La jurisprudencia constitucional admite que una sección sindical puede quedar sin representación solo en casos excepcionales de limitaciones numéricas, lo cual no se aplica en este caso, ya que la presencia de todas las secciones sindicales en la comisión negociadora no obstaculiza el proceso.

Así, se reconoce que se ha vulnerado el derecho a la libertad sindical de USO al no permitirle formar parte de la Comisión negociadora del convenio de Repsol Química, a pesar de tener representación en los órganos de representación unitaria.

En cuanto a la valoración de esta sentencia, podríamos abordar la cuestión desde el prisma de la justicia distributiva, en términos de si es justo -o no- que un sindicato, aunque pequeño en representación, sea excluido de la comisión negociadora, y cómo equilibrar la representación proporcional con la necesidad de avanzar en la toma de decisiones en el marco de las negociaciones colectivas. En este sentido, podríamos reflexionar sobre la ética de la inclusión y la proporcionalidad como elementos fundamentales para una distribución justa de poder en el ámbito sindical.

Desde el punto de vista jurídico, la sentencia parece establecer un precedente en la interpretación y aplicación de las normativas relacionadas con la libertad sindical, lo que influirá en futuras disputas laborales y en la conformación de comisiones negociadoras, generando un cambio en el enfoque jurídico hacia una protección más rigurosa del derecho fundamental. En este sentido, la innovadora interpretación de esta sentencia permite que cualquier sindicato con una sección sindical establecida en una empresa pueda participar en las negociaciones del convenio colectivo de esa

[65] Véase el comentario realizado por el Prof. Vila Tierno en Vila Tierno, F.: "Legitimación negocial de secciones sindicales con implantación", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6, 2023, p. 1 y ss.

empresa. Esto significa que, posiblemente, otros sindicatos minoritarios, ahora tienen la oportunidad de estar presentes en las negociaciones de numerosos convenios colectivos empresariales de los que antes estaban excluidos, constituyendo un avance significativo y cumpliendo así con el mandato constitucional contenido en el art. 7 CE.

Además, cabe considerar cómo esta sentencia podría redefinir el concepto de "proporcionalidad" en el contexto sindical, en el sentido de si se debería considerar únicamente la representatividad cuantitativa, o se deben ponderar otros factores, como la relevancia histórica o la participación activa en el proceso negociador, y si se fortalecerá la posición de los sindicatos minoritarios en aras de una mayor pluralidad y equidad, o se mantendrá una interpretación más restrictiva que priorice la eficiencia en las negociaciones.

5. RETOS Y DESAFÍOS ACTUALES: LA IMPORTANCIA DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS SOCIEDADES MODERNAS

En síntesis, la libertad sindical emerge como un pilar fundamental en la evolución social, enriqueciendo el tejido de las relaciones laborales con su vitalidad y dinamismo. Desde sus raíces en la lucha por los derechos individuales hasta su consagración en la legislación internacional y nacional, ha sido un catalizador de progreso en la sociedad.

A lo largo de la historia, esta noción ha evolucionado, adaptándose a los desafíos de cada época y marcando hitos significativos, desde la creación de los primeros gremios hasta la ratificación de convenios internacionales y la inclusión en las constituciones modernas. No solo representa el derecho a la organización y la representación colectiva, sino que también encarna los valores de autonomía, democracia y justicia en el ámbito laboral.

En España, ha sido un tema de debate y transformación, desde los tiempos de la II República hasta la transición democrática y la consolidación de los derechos fundamentales en la Constitución de 1978. A través de leyes, convenios y jurisprudencia, se ha construido un marco legal que protege y promueve este derecho esencial, garantizando la participación activa de los trabajadores en la vida sindical y la defensa de sus intereses.

Se dilucida, igualmente, que el derecho a la libertad sindical en España, reconocido en la Constitución y desarrollado en la LOLS, presenta una compleja dinámica en cuanto a su titularidad y contenido. En cuanto a este último, hemos visto que este derecho no se limita únicamente a la asociación, sino que también abarca otros aspectos esenciales -como la prohibición de obligar a los trabajadores a sindicarse y la capacidad de los sindicatos para ejercer diversas actividades sindicales, incluyendo la negociación colectiva y el derecho de huelga-, y que la protección jurídica varía dependiendo de si se trata de una violación a los derechos de un sindicato o de un trabajador individual, lo que da lugar a dos aspectos fundamentales: la libertad sindical individual y colectiva, cada una con sus propias garantías y consideraciones legales.

Después de un análisis de la normativa internacional y española, así como de las recientes sentencias que resaltan la importancia y protección de la libertad sindical, surge un interrogante crucial acerca de cuáles son los retos y desafíos actuales que enfrenta este derecho fundamental en las sociedades modernas.

Nos encontramos en un momento de cambio constante, donde la dinámica laboral y las relaciones entre empleadores y empleados evolucionan rápidamente. En este contexto, la libertad sindical adquiere una relevancia aún mayor, ya que actúa como un contrapeso indispensable frente

a posibles abusos y desigualdades en el ámbito laboral, porque no es solo un derecho laboral, sino un pilar fundamental de la democracia y el desarrollo humano. Cuando los trabajadores tienen se pueden organizar y negociar colectivamente, se fortalece la participación ciudadana y se fomenta una distribución más del poder.

Sin embargo, a pesar de los avances legislativos y jurisprudenciales en la protección de este derecho fundamental, aún persisten desafíos significativos sobre cómo garantizar que sea respetado en todos los niveles y sectores laborales y la adaptación de los sindicatos a los cambios tecnológicos y económicos para seguir siendo relevantes y efectivos en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Estas preguntas nos invitan a reflexionar sobre el papel crucial que desempeña en la construcción de sociedades más justas y equitativas. Es un recordatorio de que, en un mundo en constante transformación, la protección de este derecho es fundamental para salvaguardar la dignidad y los derechos de los trabajadores. En última instancia, debemos seguir trabajando para superar los desafíos y asegurar que la libertad sindical siga siendo un pilar fundamental en las sociedades modernas.

En el horizonte de la historia humana, una verdad resplandece con claridad inquebrantable: no existe disyuntiva alguna entre libertad y prosperidad. Son dos pilares inseparables, cuyo vínculo se encuentra entrelazado en el tejido mismo de la sociedad. Las sociedades que abrazan la libertad sindical son las mismas que florecen en la abundancia de la prosperidad. Por otro lado, aquellas sociedades que renuncian a la libertad, que la sofocan bajo el yugo del autoritarismo o la indiferencia, se encuentran condenadas a una oscura esterilidad. Que nunca olvidemos que donde florece la libertad, la prosperidad siempre seguirá sus pasos.

No existe disyuntiva alguna entre libertad y prosperidad: las sociedades que renuncian a la primera irreversiblemente se quedan sin la segunda[66].

6. BIBLIOGRAFÍA

Alonso García, M.: *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo,* Bosch, Barcelona, 1958.

Argüelles Blanco, A. R.: "Recepción en España y dificultades de aplicación de los Convenios Fundamentales de la OIT: en particular, sobre los Convenios núm. 87 y núm. 98", *Doc. Labor*., vol. 1, núm. 116, 2019.

Bonet Pérez, J.: *Mundialización y régimen jurídico internacional del trabajo. La Organización internacional del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo como referente político-jurídico universal*, Atelier, Barcelona, 2007.

Burgos Aduriz, A.: "La protección del contenido esencial de la libertad sindical en la Unión Europea ¿cómo afectaría esta situación a la futura adhesión de la Unión Europea al convenio europeo de derechos humanos?: Contradicciones con la jurisprudencia del tribunal europeo de derechos humanos", *Revista de estudios europeos*, núm. 71, 2018.

Camps Ruiz, L.: "La titularidad de la libertad sindical: inclusiones y exclusiones", en VV.AA.: *Sindicalismo y democracia: el "Derecho sindical español" del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016),* 2017.

Carnelutti, F.: "Certezza, autonomía, liberta, diritto"*, Diritto dell'Economia,* núm. 10, 1956.

De La Villa, L. E. y Palomeque López, M. C.: *Lecciones de Derecho de Trabajo*, Instituto de Estudios Laborales y Seguridad Social, 1977.

Dunning, H.: "Orígenes del Convenio núm. 87 sobre libertad sindical y derecho de sindicación", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117, núm. 2, 1998.

Elvira Perales, A. y Espinosa Díaz, A.: "Sentencias del Tribunal Constitucional dictadas durante el tercer cuatrimestre de 2022", *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 127, 2023.

[66] Cita de los Profs. Carlos Rodríguez Braun y Juan Ramón Rallo Julián, en su libro titulado *El liberalismo no es pecado: La economía en cinco lecciones*, Grupo Planeta, 2011, p. 113.

García Ninet, I. y Yanini Baeza, J.: "Sentido e impacto de los convenios 87 y 98 de la OIT sobre la realidad sindical española", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, vol. 117, núm. 2, 1997.

García Viñá, J.: "El concepto de Libertad Sindical Individual en España", *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS),* núm. 4, 2022.

González Pérez, L. R.: "La libertad en parte del pensamiento filosófico constitucional", *Revista Mexicana de Derecho Constitucional*, núm. 27, 2012.

Jenks, C. W.: "Los convenios y los procedimientos de la OIT en materia de libertad sindical", *Conferencia del Instituto de Estudios Políticos y Constitucionales*, Madrid, 1965.

Mateos, A.: "La Denuncia del Sindicato Vertical. Las relaciones entre España y la Organización Internacional del Trabajo (1939-1969)", *Consejo Económico y Social*, Vol. II-1, 1997.

Molero Manglano, C.: *Derecho Sindical,* Dykinson, 1996.

Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete C. y Moreno Vida, Mª. N.: *Manual de Derecho Sindical (8ª ed.),* Editorial Comares, 2013.

Ojeda Avilés, A.: "Del mundialismo a la globalización. Un balance de los convenios OIT y su proyección futura", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 434, 2019.

Ojeda Avilés, A.: *Derecho sindical*, Tecnos, 1984.

Rodríguez Braun, C. y Rallo Julián, J. R.: *El liberalismo no es pecado: La economía en cinco lecciones*, Grupo Planeta, 2011.

Roldán Martínez, A.: "Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948 (núm. 87)", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, núm. especial de conmemoración del Centenario de la OIT en colaboración con ITC-ILO, 2019.

Romagnoli, U.: "La libertad sindical, hoy", *Revista de Derecho Social*, núm. 14, 2001.

Santamaría Pastor, J. A.: "Artículo 28", en VV.AA.: *Comentarios a la Constitución*, Garrido Falla (dir.), Madrid, 1985.

Simi, V.: *Il favore del ordinamento giuridico per i lavoratori,* Giuffrè, Milán, 1967.

Valdés Dal-Ré, F.: "La jurisprudencia del TEDH sobre libertad sindical", *Derecho de las relaciones laborales*, núm. 6, 2016.

Verdier, J. M.: "Quelques reflexions sur les problémes poses par les dispositions de l'avant-projet de Constitution espagnole relatives aux syndicats et au droit sindical", *Congreso Trabajo y Constitución*, Sevilla, 1978.

Vida Soria, J. y Sala Franco, T.: "Informe acerca de los derechos de libertad sindical y de representación de los funcionarios públicos", *Documentación Administrativa*, núm. 204, 1985.

Vidal Marín, T.: "La Libertad Sindical", *Parlamento y Constitución. Anuario*, núm. 4, 2000.

Vila Tierno, F.: "Legitimación negocial de secciones sindicales con implantación", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 6, 2023.