

# Voto particular formulado por el magistrado Fernando Valdés Dal-Ré a la STC 64/2016, de 11 de abril: ejemplo de su rigor jurídico y de su impronta en la construcción constitucional de los derechos fundamentales

ANA MURCIA CLAVERÍA

*Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Directora de la Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social de la Universidad de Valladolid.*

 <https://orcid.org/0000-0002-0391-791X>

## I. PRELIMINARES SOBRE EL INTERÉS DOCTRINAL DE ESTA SENTENCIA

En la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) es ciertamente excepcional encontrarse una sentencia en la que el Magistrado encargado de redactar la ponencia sea, al tiempo, el que formula un Voto Particular discrepante contra ella. Este es el caso de la sentencia 64/2016, cuyo ponente es el Magistrado Valdés Dal-Ré quien, acogiendo de forma impecable la opinión mayoritaria de la Sala, se separa de su fundamentación y de su fallo y, constatándose una vez su profundo conocimiento científico y su rigor jurídico, redacta un magistral VP objeto del presente comentario<sup>1</sup>.

La sentencia es de gran interés doctrinal. En ella se plantea un tema novedoso, hasta entonces inexistente en la doctrina constitucional, cual es qué sucede con el mandato representativo de los representantes unitarios “sindicalizados” en los casos de cierre del centro de trabajo en el que fueron elegidos y su posterior traslado, de los trabajadores representados y de algunos representantes (como en este caso), a otro centro de trabajo, no existiendo transmisión de titularidad empresarial. Esto es, sin que pueda acudir a la aplicación de lo previsto en el art.44-5 del ET, el cual contempla expresamente el mantenimiento del mandato representativo sólo en los casos de sucesión empresarial o “cambios de titularidad del empresario”<sup>2</sup>. La relevancia constitucional de tal supuesto vendrá determinada por el análisis de si la decisión empresarial de no reconocer en tales casos el mantenimiento del mandato representativo y justificar en ello el rechazo a la concesión del crédito horario, vulnera o no la libertad sindical *ex art.28-1 de la CE*. De ahí el interés doctrinal aludido: la sentencia se enmarca en la compleja y relevante doctrina que ha desarrollado el TC sobre el contenido del derecho a la libertad sindical.

En apretada síntesis, las peculiaridades de dicha doctrina constitucional residen, por un lado, en una generosa ampliación del “contenido esencial” del derecho de libertad sindical *ex art.53-1 de la CE*, esto es, del contenido que, definido de acuerdo con la célebre y todavía no superada STC 11/1981,

<sup>1</sup> Agradezco muy sinceramente a los directores y coordinadores de esta obra la oportunidad que me brindan de participar en este homenaje del que fue y será siempre mi maestro y amigo, al que consideré y considero parte de mi familia de Valladolid, como sé —y así me hacen sentir—, parte de la suya.

<sup>2</sup> Art.44-5 del ET “Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad”.

de 8 de abril<sup>3</sup>, funciona como “límite de los límites” para el legislador<sup>4</sup>. Y así, el TC indicará desde muy temprano que en el “contenido esencial” de la libertad sindical no comprende solo los aspectos organizativos expresamente recogidos en el art.28.1 CE sino también, en interpretación sistemática con el art.7 y en aplicación del canon interpretación ordenado por el art.10-2 de la CE, se extiende a la vertiente funcional del derecho. Lo que significa incluir el derecho a la actividad sindical y a los medios de acción de los sindicatos, como la huelga, la negociación colectiva y el planteamiento de conflictos constitucionalmente reconocidos (art.28.2, 37.1 y 37.2 CE, respectivamente)<sup>5</sup>. Dicha construcción doctrinal tendrá consecuencias jurídicas relevantes, como posibilitar el acceso de los sindicatos a la tutela judicial máxima en el caso de que vean vulnerados su derecho a la negociación colectiva o al planteamiento de conflictos, a pesar de la ubicación sistemática constitucional de tales derechos (art.37-1 y 37-2 CE en relación con el art.53-2 CE).

De otro lado, a esta doctrina generosa del “contenido esencial”, se añade lo que el TC denomina “contenido adicional” del derecho, esto es, todo el desarrollo que de tal derecho pueda hacer el legislador o, en su caso, la negociación colectiva (e incluso, en una evolución de esta doctrina, las decisiones unilaterales del empresario)<sup>6</sup>; facultades y derechos que una vez desarrollados por el legislador o por la negociación colectiva, se añaden al contenido esencial del derecho, con el relevante efecto, por tanto, según esta doctrina constitucional, de que actos contrarios a este contenido adicional, son susceptibles también de vulnerar el art.28.1 CE<sup>7</sup>; lo que no obsta a que para tales casos la función revisora del TC sea más liviana que en los casos de derechos que forman parte del contenido esencial. En los derechos que integran el contenido adicional, el examen del TC se limitará, se indicará por ejemplo en la STC 200/2006, de 3 de julio, al análisis del “carácter motivado, razonable y no indebidamente restrictivo de la resolución impugnada, así como la justificación finalista de las normas que considera aplicables” (Fj 4º).

Todo ello, en definitiva, desemboca en una doctrina constitucional, cuando menos, “peculiar” y en todo caso única dentro del desarrollo del contenido constitucional de los derechos fundamentales por parte del TC, cuyos configuración general no resulta del todo homogénea, como ha hecho notar la doctrina científica, criticando tal exceso y/o planteando los problemas que derivan de esta “expansión” del contenido (tanto del esencial como del adicional), y de las dificultades que de ella se derivan para ubicar determinados derechos en uno u otro contenido, máxime cuando de ello depende un distinto control y tratamiento constitucional. Dificultades de la que no es ajeno el propio tribunal como pone de relieve la existencia de sentencias con VP discrepantes o la evolución de la propia doctrina constitucional. Sobre todos los aspectos de este relevante tema ha venido dando cuenta la doctrina científica desde los primeros pronunciamientos a los más actuales, como atestigua la relación bibliográfica, en ningún caso exhaustiva, que se aporta al final de este comentario.

<sup>3</sup> La STC de 8 de abril de 1981 contiene una doble definición de lo que debe entenderse por “contenido esencial” de los derechos ex art.53-1 CE, cuya doctrina ha sido reiterada con posterioridad hasta la actualidad y lo hace en los siguientes términos: “Entendemos por contenido esencial aquella parte del contenido de un derecho sin el cual pierde su peculiaridad o, dicho de otro modo, lo que hace que sea reconocible como derecho correspondiente a un determinado tipo. Es también aquella parte del contenido que es ineludiblemente necesaria para que el derecho permita a su titular la satisfacción de aquellos intereses para cuya constitución el derecho se otorga”.

<sup>4</sup> En expresión de MEDINA GUERRERO, M.: *La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales*, Madrid, ed. McGraw-Hill, 1996.pp.117.

<sup>5</sup> STC 70/1982, de 29 de noviembre, STC 4/1983, de 28 de enero, STC 37/1983, 11 de mayo. STC 94/1995, de 19 de junio.

<sup>6</sup> STC 201/1999, de 8 de noviembre; STC 44/2004, de 23 de marzo y STC 281/2005, recogida en la STC 64/2016.

<sup>7</sup> STC 39/1986, de 31 de marzo; STC 104/1987, de 17 de junio; STC 104/1987; STC 145/1999, 22 de julio, doctrina que se extiende en los años noventa, dos mil y llega a nuestros días.

## II. ANTECEDENTES DE HECHO Y FUNDAMENTACIÓN DEL RECURSO DE AMPARO QUE DA LUGAR A LA SENTENCIA DE LA QUE DISIENDE EL VP

La sentencia TC 64/2016 desestima el recurso de amparo formulado por dos trabajadores, representantes unitarios “sindicalizados”, contra la sentencia del Tribunal de Justicia de Catalunya, que revoca la sentencia del Juzgado de lo Social núm.1 de Granollers en autos sobre tutela de derechos fundamentales. Los demandantes de amparo fueron elegidos en la candidatura de CGT (de ahí su mención como representantes “sindicalizados”, dato relevante a efectos de titularidad del derecho a la libertad sindical) que alegan vulneración de su derecho fundamental a la libertad sindical reconocido en el art.28-1 de la Constitución Española (CE) fundamentando su demanda en el no reconocimiento por parte de la empresa de su condición de representantes unitarios y la oposición de ésta, en consecuencia, al ejercicio de su actividad sindical. Según la empresa, tal condición se extinguió en el mismo momento en que se procedió el cierre del centro de trabajo en el que habían sido elegidos (centro de origen), no siendo “trasladable” su mandato representativo y las funciones a él inherentes al nuevo centro al que fueron trasladados (centro de destino).

En los antecedentes se recogen, entre otros, los siguientes hechos probados son los siguientes:

A) Los demandantes habían sido elegidos en la candidatura de CGT a las elecciones a representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo de Palau de Plegamans, elecciones celebradas en 2011. Estando en vigor su mandato, la empresa decide cerrar este centro, trasladar a parte de la plantilla a otros centros de trabajo (La Granada, Barcelona) y a los demandantes al nuevo centro de trabajo ubicado en Parets del Valles, el cual no cuenta con representación legal porque se acaba de constituir.

B) El cierre del centro de origen fue motivo de protestas laborales con denuncias a la Inspección de trabajo e impugnaciones ante la jurisdicción social de algunos de los traslados, así como la convocatoria de varias jornadas de huelga, conflicto que protagonizaron los representantes legales de los trabajadores (comité de empresa) entre los que se encuentran los demandantes de amparo.

C) En el mes de abril de 2012, uno de los demandantes, en fecha posterior a su incorporación al nuevo centro (el de Parets del Vallés) anuncia por escrito a la empresa que utilizará su crédito horario para realizar tareas de asesoramiento en Barcelona. La empresa le comunica, también por escrito (como hiciera con otra representante del Comité de Empresa destinada a otro centro), que no tiene derecho al crédito horario porque desde que fue adscrito al nuevo centro de trabajo, dejó de ostentar su condición de representante unitario. El representante acciona contra dicha decisión alegando vulneración de su derecho a la libertad sindical.

La sentencia del Juzgado de lo Social n.1 de Granollers estima la demanda del representante por vulneración de su derecho fundamental a la libertad sindical, considerando además que, al dejar sin efecto el mandato de representación en un centro que no existía representación, se ha vulnerado la Directiva del Consejo 2001/23, de 12 de marzo de 2001. Dicha sentencia se recurre por la empresa ante el TSJ de Catalunya, dictaminándose que no se ha vulnerado el derecho a la libertad sindical porque el centro de trabajo en el que fueron elegidos los demandantes desapareció y es el requisito imprescindible para seguir ostentando la condición representativa, no existiendo previsión legal específica al efecto. De la Directiva 2001/23 solo se deriva, en su caso, la procedencia de la convocatoria y celebración de elecciones, pero no el mantenimiento de la condición representativa.

Contra esta sentencia se formula el recurso de amparo por parte de los representantes, cuya fundamentación consiste en apreciar vulneración de la libertad sindical ya que la empresa impide ejercer actividad sindical del cargo elegido en candidatura sindical (CGT), ejercicio que forma parte del contenido del derecho fundamental. Una interpretación de centro de trabajo conforme a la Directiva 2002/23 posibilita la subsistencia de la condición de representante; lo contrario equivale a que la empresa modificando unilateralmente el lugar de la prestación de trabajo, de acuerdo con su

legítimo *ius variandi* pueda subordinar tal condición a dicha modificación, lo cual es contrario a la regulación legal en la que se señala que los representantes solo podrán ser revocados “por decisión de los trabajadores que los hayan elegido (art.67.3 ET). Los demandantes consideran, además, que la conflictividad laboral derivada del cierre y de los traslados provocaron decisiones empresariales de dispersión de la plantilla, cuyo móvil fue desactivar la oposición sindical, siendo tales actuaciones indicios claros de conductas vulneradoras de la libertad sindical.

La empresa, en su escrito de alegaciones contra el recurso de amparo, insiste en el argumento de que, inexistente el centro de trabajo, no cabe mantener la condición de representante legal de los trabajadores, no siendo de aplicación el “efecto directo” de la Directiva, pues esta no contempla el supuesto litigioso; rechaza igualmente la existencia de conducta antisindical porque las decisiones empresariales de cierre y traslados están motivadas por razones organizativas y empresariales acreditadas. El escrito de alegaciones del Ministerio fiscal, por el contrario, considera que la resolución recurrida “margina la dimensión constitucional de la controversia y realiza una interpretación simplista de la normativa de aplicación, puede del examen conjunto de la mismo (arts.44.5, 63 y 67.3 ET, en relación con la Directiva 2001/23/CE) no se extraen las conclusiones que ha obtenido la Sala de los Social, como tampoco la jurisprudencia que cita en su apoyo” (antecedentes de hecho núm.9), y tras detallar su argumentación declara que debe estimarse el recurso por vulneración del art.28.1CE, con las consecuencias que ello comporta.

### **III. FUNDAMENTACIÓN Y FALLO DE LA STC 64/2016: EL CRÉDITO HORARIO FORMA PARTE DEL CONTENIDO ADICIONAL DE LA LIBERTAD SINDICAL**

Aun no habiéndolo suscitado ninguna de las partes comparecidas, el TC considera pertinente analizar si se cumple la exigencia de la “especial trascendencia constitucional del recurso”. Y lo hace respondiendo afirmativamente a tan relevante cuestión, pues se constata que no existe ningún pronunciamiento previo en la jurisprudencia constitucional sobre si procede el mantenimiento de la condición representativa obtenida en el centro de origen, cuando este centro se cierra y los trabajadores, entre ellos, los representantes unitarios “sindicalizados”, son trasladados a otro centro de trabajo, sin transmisión de titularidad y sin que exista en el centro de destino representación legal de las personas trabajadoras.

Tampoco ninguna de las partes ha cuestionado en el procedimiento constitucional la “legitimación” de la representación unitaria para alegar vulneración de la libertad sindical, la cual viene determinada por su “sindicalización”, esto es, bien por estar afiliados a un sindicato los representantes unitarios, bien por presentarse en una candidatura sindical. El TC subraya ese no cuestionamiento en el procedimiento constitucional<sup>8</sup>; si bien, no por ello pierde la ocasión para poner de manifiesto el “factor sindical” existente en el supuesto, citando para ello la STC 100/2014 en la que se señala que “cuando el representa unitario de los trabajadores está afiliado a un sindicato su actividad, a la cista de las circunstancias que concurren en cada caso, podrá tener consecuencias desde la perspectiva del art.28.1 CE” (FJ 3).

Los tres Fundamentos Jurídicos restantes (el 4º, 5º y 6º) los dedica el TC a exponer por qué se desestima el recurso del amparo y, por ende, por qué declara la inexistencia de vulneración de la libertad sindical. Para ello, en primer lugar, el TC aborda el ya aludido contenido “plural”, en términos del TC, del derecho fundamental a la libertad sindical compuesto de un “contenido esencial” y el “contenido adicional” y lo hace transcribiendo casi por completo el FJ 3 de una de las sentencias que de forma más exhaustiva recoge tal doctrina, la STC 281/2005, de 7 de noviembre.

<sup>8</sup> Cuestionamiento que sí fue manifestado en el proceso ordinario, siendo rechazado en los mismos términos que lo indicado por el TC, tanto en la sentencia del Juzgado de lo Social de Granollers como por la Sala de lo Social del TSJ Catalunya cuando fue alegado por la empresa en contra de la estimación de la demanda, como recoge el FJ 3 de la STC 64/2016.

Y así, la interpretación del art.28.1 CE de acuerdo con la normativa internacional aplicable (Convenios 87 y 98 de la OIT) ex art.10.2 CE lleva al TC a señalar que el contenido de la libertad sindical va más allá de lo expresamente señalado en el art.28.1 CE, cuyas facultades allí mencionadas no conforman un *numerus clausus* sino que deben entenderse incluida la vertiente funcional o de actividad sindical, constituyendo ambas, las facultades organizativas y la actividad sindical, núcleo mínimo e indisponible; esto es, el “contenido esencial” ex art.53.1 CE. El TC diferencia dicho contenido esencial, del que denomina “contenido adicional” compuesto por todas aquellas facultades y derechos creados por el legislador o por la negociación colectiva o, incluso configurados por concesiones unilaterales del empresario. Se recoge así la consolidada doctrina constitucional sobre el contenido esencial y el contenido adicional de la libertad sindical, al objeto de ubicar en ella el asunto litigioso que se debate y que según la sentencia es el rechazo por parte de la empresa de reconocer el uso del crédito horario como consecuencia del no reconocimiento de la condición de representante al no existir el centro de trabajo en el que fueron elegidos.

Y de este modo, el TC se vuelve a pronunciar sobre la garantía del crédito horario contemplado en el art.68 e) del ET y su pertenencia al contenido adicional, y lo hace recogiendo las palabras diáfanas de la STC 241/2005 en la que se declara que “el crédito horario forma parte del contenido adicional del derecho a la libertad sindical, y es de libre reconocimiento y configuración por el legislador y, en su caso, por la negociación colectiva (FJ 3)<sup>9</sup>. Ubicado el reconocimiento del crédito horario en el contenido adicional de la libertad sindical, el TC reitera la doctrina según la cual la función revisora del TC en tales casos debe limitarse “a examinar el carácter motivado, razonable y no indebidamente restrictivo de la resolución impugnada, así como la justificación de las normas que considera aplicables (STC 200/2006)”.

Aplicando dicho control, el tribunal concluye que a) el mantenimiento de la condición de representante unitario requiere subsistencia del centro de trabajo. En consecuencia, desaparecido el centro y realizado el traslado, no pervive la condición de representantes; y b) la Directiva, en tales casos, solo contempla la procedencia de convocar y celebrar elecciones, sin que exista previsión legal ni convencional que exija una decisión distinta a la adoptada. La denegación, por tanto, del crédito horario es consecuencia de que no se mantiene la condición de representante, por lo que tal decisión empresarial ni es arbitraria, ni es injustificada. Y no puede ser considerada “contraria a la ley” porque no existe regulación específica que aborde el supuesto de hecho que desencadena el litigio.

Finalmente, por lo que se refiere a los indicios de antisindicalidad, el Tribunal no aprecia “soporte fáctico ni razonamiento judicial que permita asociar indiciariamente los actos de conflictividad laboral con la negativa de la empresa a reconocer a los recurrentes la condición de representantes legales en el centro de destino”. Todo lo cual lleva a la desestimación del recurso de amparo.

---

<sup>9</sup> El TC ya se pronunció sobre ello en la STC 40/1985 en cuyo FJ2 se indica lo siguiente: “El derecho a la libertad sindical constitucionalmente consagrado comprende —en la interpretación del mismo efectuada por este Tribunal— no sólo el derecho de los trabajadores de organizarse sindicalmente, sino además el derecho de los sindicatos de ejercer aquellas actividades que permiten la defensa y protección de los propios trabajadores, de lo que se sigue que para el eficaz ejercicio de sus funciones, los representantes sindicales han de disfrutar de una serie de garantías y facilidades, que de algún modo se incorporan al contenido esencial del derecho de libertad sindical, siendo una de ellas, precisamente la que aquí se cuestiona, la prevista en el art. 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con la cual, los miembros del Comité de Empresa (y los delegados de personal), como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los Convenios Colectivos, la garantía de disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la escala en tal precepto determinada. Se trata en suma de una de las garantías integradoras de uno de los núcleos fundamentales de la protección de la acción sindical, residenciada en los representantes sindicales y que tiene la finalidad de otorgarles una protección específica en atención a la compleja posición jurídica que los mismos asumen frente a los empresarios, y de ello será consecuencia que la privación del sistema de protección de que se trata podrá entrañar la violación del derecho de libertad sindical consagrado en el art. 28.1 de la C.E., abriendo la vía del recurso de amparo”.

#### **IV. VOTO PARTICULAR FORMULADO POR EL MAGISTRADO FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ AL QUE SE ADHIERE LA MAGISTRADA ADELA ASÚA BATTARRIA. EL LITIGIO NO AFECTA AL CONTENIDO ADICIONAL DEL DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL (CRÉDITO HORARIO) SINO A SU CONTENIDO ESENCIAL: RECONOCIMIENTO DE LA CONDICIÓN REPRESENTATIVA QUE PERMITE REALIZAR ACTIVIDAD SINDICAL**

El Magistrado Valdés en su VP no discrepa de la consideración del crédito horario dentro de las facultades que integran el contenido adicional del derecho de libertad sindical y del control de constitucionalidad aplicado por la sentencia, pues de enmarcarse en dicho ámbito, al no existir una regulación infraconstitucional sobre lo reclamado por los recurrentes, su pretensión carecería de amparo, como así ha ocurrido en la sentencia. De lo que discrepa el Magistrado Valdés es que el asunto litigioso sea el reconocimiento o no del crédito horario y, por tanto, que estemos en el ámbito del contenido adicional del derecho.

En opinión del Magistrado, tal y como se ha planteado la demanda de amparo, el debate afecta al no reconocimiento de la condición representativa obtenida por los representantes y si tal condición debe o no mantenerse en el caso concreto que se plantea. Y si ese es el asunto, la controversia planteada versa sobre el contenido esencial de la libertad sindical en su vertiente funcional, es decir, entronca directamente, indicará el VP, “con el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa protección y promoción de los intereses de los trabajadores; en suma, a desplegar los medios de acción necesarios para que puedan cumplir las funciones que constitucionalmente les corresponde” y cita la relevante STC 94/1995, de 19 de junio, a la que le siguen otras muchas (FJ2 VP). El VP subraya en ese sentido que la supresión de la representación unitaria por decisión unilateral del empresario afecta no solo a los recurrentes sino a la actuación del sindicato en el seno de la empresa.

Ubicado el conflicto en el contenido esencial, el análisis de la actuación empresarial y la posterior revisión judicial deben realizarse de acuerdo con dicha dimensión constitucional, esto es, examinando si el empresario, negando el derecho al crédito horario y fundamentando su rechazo en que no existe mandato representativo, ha vulnerado o no la vertiente funcional de la libertad sindical.

Desde tal perspectiva, el Magistrado Valdés Dal-Ré procede a un examen de los hechos probados y constatado que existe una coincidencia entre las personas elegidas en el centro de origen y el cuerpo electoral que integra la nueva unidad productiva, no existiendo en dicho nuevo centro representación legal de los trabajadores, concluye indicando que “tanto la empresa como luego la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia interpretaron el vacío normativo de manera inconciliable con la dimensión funcional del contenido esencial de la libertad sindical (art. 28.1 CE), impidiendo la garantía del derecho fundamental en el periodo transitorio hasta la elección de una nueva representación legal de los trabajadores. Por estas razones, que evidencia la minusvaloración de la dimensión funcional de la libertad sindical, debió reconocerse la violación del art. 28.1 CE” (FJ 3 VP).

Con este pronunciamiento, el magistrado Valdés Dal-Ré, como hiciera en otras muchas sentencias y VP y así se recoge en los comentarios que conforman esta obra colectiva, posee siempre un objetivo claro y consecuente con su compromiso con los valores y principios constitucionales, que se resume en su empeño de desarrollar y fortalecer el contenido de los derechos fundamentales, con la finalidad de favorecer su efectividad, que es, sin duda, uno de los fines principales del Estado social y democrático de Derecho, de acuerdo con el art.1.1 en interpretación conjunta y necesaria con el dictado y mandato constitucional del precepto que mejor representa el núcleo fuerte de dicho Estado Social, el art.9-2 de la CE y su exigencia de libertad e igualdad, reales y efectivas, del individuo y de los grupos en los que se integra. Esta es la extraordinaria impronta que el maestro Valdés nos ha dejado en sus pronunciamientos constitucionales y en toda su inmensa obra científica.

## V. BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ ALONSO, D.: “El contenido adicional de la libertad sindical: sentencia TC 145/1999, de 22 de julio”, en VV.AA.: *Libertad sindical y otros derechos de acción colectiva de trabajadores y empresarios*, GARCÍA MURCIA, J. (Dir.), Navarra, ed. Aranzadi, 2014.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “La libertad sindical. Art.28.1 CE”, en VVAA: *La constitución del trabajo*, GARCÍA MURCIA; J (Dir.), Madrid, Ed.KRK ediciones, 2020.
- FERNANDEZ LÓPEZ, Mª F., “La libertad sindical en la doctrina del Tribunal constitucional”, *Revista de Derecho Social*, núm. 55, 2011.
- GOERLICH PESET, J. Mª.: “La libertad sindical en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, en VV.AA.: *Comentarios a la Constitución Española*, RODRÍGUEZ-PIÑERO. M. y CASAS BAAMONDE, Mª. E. (Dirs.), Tomo I, Madrid, ed. Fundación Wolters Kluwer, 2018.
- MARTÍNEZ MORENO, C.: “Libertad sindical y uso del correo electrónico: Sentencia TC 281/2005 de 7 de noviembre”, en VV.AA.: *Libertad sindical y otros derechos de acción colectiva de trabajadores y empresarios*, GARCÍA MURCIA, J. (Dir.), Navarra, ed. Aranzadi, 2014.
- MEDINA GUERRERO, M.: *La vinculación negativa del legislador a los derechos fundamentales*, Madrid, ed. McGraW-Hill, 1996.
- MONEREO PÉREZ, JL, y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: “La libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional”, *Revista MTYAS*, núm.73, 2008.
- OJEDA AVILÉS, A.: “Delimitación, contenido y restricciones de la libertad sindical”, en VV.AA.: *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, RODRÍGUEZ-PIÑERO, M. (Coord.), Madrid, editorial Tecnos, 1985.
- OJEDA AVILÉS, A.: “La libertad sindical”, en VV.AA.: *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, MONEREO PÉREZ, J.L, MOLINA NAVARRETE, C., MORENO VIDA, Mª N.(Dirs.), Granada, ed. Comares, 2002.
- VV.AA.: *Prontuario de Doctrina Social del Tribunal Constitucional (1981-2005)*, SEMEPRE NAVARRO, A.V. (Dirs.), Navarra, ed. Aranzadi, 2005.
- VV.AA.: *Ley orgánica de libertad sindical: comentada y con jurisprudencia*, PÉREZ DE LOS COBOS, F. (Dirs.), Madrid, ed. La Ley, 2010.