

EL CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL EN ESPAÑA

THE CONCEPT OF INDIVIDUAL FREEDOM OF ASSOCIATION IN SPAIN

Jordi García Viña

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Barcelona

jordi.garcia@ub.edu ORCID ID [0000-0001-9827-8200](https://orcid.org/0000-0001-9827-8200)

Recepción de trabajo: 04-01-2022 - Aceptación: 04-03-2022

Páginas: 74-104

■ 1. CONCEPTOS GENERALES. ■ 2. TITULARIDAD. ■ 3. REQUISITOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ÁMBITO SUBJETIVO. ■ 4. SUJETOS EXCLUIDOS DE ESTE DERECHO. 4.1. Fuerzas armadas. 4.2. Miembros de la Guardia Civil. 4.3. Jueces y Magistrados. 4.4. Ministerio Fiscal. ■ 5. LIMITACIONES AL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL. 5.1. Penados en instituciones penitenciarias. 5.2. Personal civil de establecimientos militares. 5.3. Policía. ■ 6. CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL. 6.1. Libertad de fundación de sindicatos. 6.2. Libertad de afiliación. 6.3. Libertad de afiliación positiva. 6.4. Libertad de afiliación negativa. 6.5. Derecho a la actividad sindical. 6.6. Libertad de reunión. 6.7. Libertad de información sindical. 6.8. Libertad de representación. ■ 7. BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

La libertad sindical es un concepto regulado en la Constitución de 1978 y que ha sido ampliamente interpretado por los tribunales, especialmente por el Tribunal Constitucional. En cuanto a su régimen jurídico y sus múltiples clasificaciones, tradicionalmente se ha dividido entre derechos incluidos en este concepto de tipo individual o colectivo, según se refiera a los trabajadores individualmente considerados o a los sindicatos. Respecto a la denominada libertad sindical individual se han de tener en cuenta aspectos relativos a sujetos que presentan total libertad para su ejercicio, colectivos totalmente excluidos, así como personas con ciertas limitaciones en su ejercicio. Finalmente, es necesario analizar el contenido de este derecho a la libertad sindical individual y sus diferentes manifestaciones.

PALABRAS CLAVE: Libertad sindical, Constitución, sindicatos.

ABSTRACT

Freedom of association is a concept regulated in the Spanish constitution and which has been widely interpreted by the courts, especially by the constitutional court. Regarding its legal regime and its multiple classifications, it has traditionally been divided between rights included in this concept of individual or collective type, depending on whether it refers to the employees individually considered or to the unions. Concerning the so-called individual freedom of association, aspects related to subjects who have total freedom to exercise it, groups totally excluded, as well as people with certain limitations in their exercise must be considered. Finally, it is necessary to analyze the content of this right and its different manifestations.

KEYWORDS: Freedom of association, Constitution, Trade Unions.

1. CONCEPTOS GENERALES

El reconocimiento del derecho a la libertad sindical por parte de los poderes públicos surgió como resultado de la superación de unos períodos aparentemente contradictorios, ya que se pasa de un momento de represión a una posterior situación de tolerancia de las asociaciones de trabajadores¹.

En la actualidad, el derecho de libertad sindical se regula en la Constitución de 1978 (CE), concretamente 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”.

Es evidente que el concepto de libertad sindical no se termina en estos preceptos²; es más, se ha llegado a afirmar que se trata de “una fórmula lingüística abreviada de la que nadie podía sospechar su exuberancia semántica”.³

Por esta razón, de acuerdo con una doctrina reiterada del Tribunal Constitucional, este derecho queda constituido por un contenido esencial, el que, en definitiva, se deriva del propio precepto, y de un contenido adicional a ese derecho esencial, que debe respetar aquél y que queda definido en atención a lo dispuesto en normativa de carácter infraconstitucional.⁴

¹ Sobre esta cuestión véase Ojeda Avilés, A., *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2003, págs. 92 ss.

² Entre otras, sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 25 de marzo de 1983, STC 3 de abril de 1989, STS 25 de julio de 1995 o STC 11 de noviembre de 2002. En este sentido, García Fernández, M., *Manual de Derecho del Trabajo*, Ariel, Barcelona, 1990, pág. 125.

³ Romagnoli, U., “La libertad sindical, hoy”, *Revista de Derecho Social*, número 14, 2001, pág. 18.

⁴ STC 23/1983, de 25 de mayo y STC 94/1995, de 19 de junio.

EL CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL EN ESPAÑA

De acuerdo con esta regulación, dentro de lo que se puede denominar contenido esencial del derecho de libertad sindical, se pueden diferenciar dos maneras de exteriorizar esta figura jurídica, que se ven traducidas en una parte de los derechos que reconoce la propia Constitución:⁵

- Vertiente organizativa o manifestación estática del derecho de libertad sindical.
- Vertiente dinámica o mecanismos de acción para la defensa de los derechos otorgados por la Constitución a los sujetos titulares del derecho de libertad sindical.

Hay que tener en cuenta que sólo la vertiente organizativa se encuentra regulada en el art. 28.1 CE. Sin embargo, si se lleva a cabo una interpretación conjunta de este precepto con el art. 7 del mismo texto, se reconoce el derecho a la obtención de los medios para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, medios que se concretan en otros derechos que se regulan igualmente en la Constitución Española, aunque en preceptos de diferente rango: el derecho de negociación colectiva, el derecho de huelga y la posibilidad de promover conflictos colectivos.

Ahora bien, a pesar de estas anteriores afirmaciones, se ha de matizar que es el propio Tribunal Constitucional el que lleva a cabo una concepción de tipo subjetivo del modelo protector de la libertad sindical que se regula en la Constitución, ya que determina un mecanismo de protección al que otorga mayores o menores garantías en función de quién sea el titular del derecho que se ejercita.

Esta consideración aún permite una precisión mayor. Los sujetos que se pretenden especialmente proteger son los sindicatos; el resto, son titulares de unos derechos no tan privilegiados. De esta manera, se puede establecer la siguiente distinción:⁶

- Si las violaciones de estos derechos afectan a una organización sindical, constituyen lesiones del derecho de libertad sindical y su protección se ejercita en atención a la consideración de que se trata de un derecho fundamental.
- Si el sujeto a quien se lesiona no es un sindicato, la protección se otorga en atención a la naturaleza dada al derecho que ha sido transgredido, según sea el derecho de huelga, el derecho de negociación colectiva o el derecho de adopción de conflictos colectivos.

Por esto, resulta de vital importancia la delimitación de los sujetos titulares del derecho de libertad sindical, ya que permite determinar la atribución de mayores o menores garantías en el momento de la protección del derecho, según el tipo de sujeto.

De acuerdo con este criterio, la extensión del concepto de sujeto titular del derecho de libertad sindical supone la delimitación de la extensión del campo de aplicación subjetivo que se lleva a cabo

5 Entre otras, STC 18 de mayo de 1993, STC 17 de enero de 1994 o STC 7 de noviembre de 1995.

6 Véase, entre otras, STC 18 de mayo de 1993, STC 18 de diciembre de 1995 y STS 9 de mayo de 2008.

EL CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL EN ESPAÑA

en el Derecho colectivo, que se amplía, como suele suceder en el Ordenamiento Jurídico laboral, hacia sujetos que quedarían excluidos, en un principio, del campo del Derecho individual del Trabajo.

En conclusión, se debe distinguir entre sujetos individuales y sujetos colectivos de la libertad sindical, al tiempo que se les reconocen a unos y otros las facultades o los medios de acción para ejercitar dicho derecho. Esta separación permite llevar a cabo la siguiente clasificación:

- Libertad sindical individual: comprende el conjunto de derechos de que son titulares los trabajadores individualmente considerados.
- Libertad sindical colectiva: comprende la pluralidad de derechos que corresponden a los sindicatos constituidos.

Las fuentes normativas que regulan el derecho a la libertad sindical en el Ordenamiento Jurídico en España, sin perjuicio de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional de Trabajo, de las normas en el ámbito de la Unión Europea⁷ o de la interpretación que llevan a cabo los diferentes tribunales,⁸ son las siguientes:

- La Constitución de 1978. Otorga el carácter de derecho fundamental a la libertad sindical, ya que lo incluye, como ya se ha visto, en el art. 28.1 de este texto, que se encuadra en la Sección 1ª del Capítulo 2º del Título I de la Constitución, entre los derechos fundamentales y libertades públicas, que se encuentran sometidos a una especial protección.
- La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), que, tras unos relevantes avatares, finalmente vio la luz tras la cuestión de inconstitucionalidad planteada en la sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985, de 29 de julio, en la que se impugnaron determinados artículos de esta norma. Concretamente, en cuanto a la regulación concreta de la libertad sindical, esta materia se halla regulada en el Título Primero (De la libertad sindical) y el Título II (Del régimen jurídico sindical), que abarcan los artículos 1 a 5, ambos inclusive.
- Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical.
- Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo.
- Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Además, las Comunidades Autónomas, en virtud de la aplicación del art. 149.1.7 CE, en el que reserva las facultades legislativas en materia laboral al Estado, sólo presentan funciones de ejecución

7 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*, número 71, 2018, págs. 259 ss.

8 Valdés Dal-Ré, F., "La jurisprudencia del TEDH sobre libertad sindical", *Derecho de las relaciones laborales*, número 6, 2016, págs. 529 ss.

de dichas normas. De esta manera, pueden observarse la creación de organismos autonómicos con funciones restringidas a la propia Comunidad Autónoma, la participación institucional de los sindicatos y organizaciones patronales en organismos autonómicos o competencias en extensión de convenios, registros o sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.

2. TITULARIDAD

El art. 28.1 CE regula una afirmación contundente al establecer que *“Todos tienen derecho a sindicarse libremente”*. Como se puede apreciar, este derecho se reconoce, en principio, con total amplitud, es decir, sin ningún tipo de límite. Esta dilatada extensión se reitera en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el que se puede hallar una regulación que contiene términos similares:

Art. 1. “Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”.

Sin embargo, el propio artículo 28.1 CE, a partir de la segunda frase, permite deducir que este reconocimiento universal no es del todo cierto ya que queda limitado o exceptuado para ciertos colectivos, como, por ejemplo, las fuerzas armadas, los institutos armados o los demás cuerpos sometidos a disciplina militar, y, al tiempo, el ejercicio del derecho puede presentar ciertas peculiaridades para los funcionarios públicos.⁹

De esta manera, cabe encontrar, en este propio precepto, dos cuestiones fundamentales para este tema, ya que reconoce la posibilidad de que la normativa que desarrolle este precepto constitucional pueda establecer limitaciones o exclusiones en la concesión de este derecho a ciertos colectivos y abre el campo de aplicación del Derecho colectivo del trabajo que comprende no solamente a los trabajadores denominados ordinarios (asalariados), por su adscripción al art. 1.1 ET, sino también a los funcionarios públicos.

Estas posibilidades han sido recogidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, especialmente en su artículo primero, a partir del cual se pueden diferenciar las inclusiones, exclusiones y limitaciones al desarrollo del derecho de libertad sindical.¹⁰

⁹ Véase Convenio número 151 OIT, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública.

¹⁰ Camps Ruiz, L., “La titularidad de la libertad sindical: inclusiones y exclusiones”, *Sindicalismo y democracia: el “Derecho sindical español” del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*, 2017, págs. 213 ss.

3. REQUISITOS PARA LA INCLUSIÓN EN EL ÁMBITO SUBJETIVO

De acuerdo con la regulación contenida, tanto en el art. 28.1 CE como en el art. 1.1 LOLS, tienen la titularidad del derecho de libertad sindical todos los trabajadores. El número segundo del art. 1.1 de esta Ley Orgánica matiza esta cuestión al regular que se consideran trabajadores los que sean “*su- jetos de una relación laboral*”.

Por tanto, para poder establecer este criterio, hay que desplazarse hasta la norma que regula el contrato de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores o las normas que lo desarrollan, por ejemplo, respecto a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado¹¹ o en el caso de determinadas especialidades en relaciones laborales de carácter especial, como la alta dirección¹² o los deportistas profesionales.¹³

Quizás uno de los aspectos más controvertidos se ha presenciado respecto a la discusión si las personas que desarrollan trabajos sexuales tienen derecho a la libre sindicación a raíz de la resolución de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo de 4 de agosto de 2018 de publicación de los estatutos del denominado Sindicato Organización de Trabajadoras Sexuales (OTRAS). En este tema, la Audiencia Nacional, en su sentencia de 19 de noviembre de 2018, declaró la nulidad de los estatutos y del acta de constitución y, en consecuencia, ordenó “*la disolución de la organización sindical ordenándose la baja de la misma en el registro correspondiente*”. Sin embargo, el Tribunal Supremo, en su sentencia de 2 de junio de 2021, ha considerado que sus estatutos sí se ajustan a derecho, con lo que concede este derecho incluido en el concepto de libertad sindical individual a estas personas.¹⁴

La lectura del art. 7 ET, que regula la capacidad para contratar, permite deducir que existen dos categorías que requieren una cierta matización:

1. Edad. Es necesario que se cumpla el requisito de edad laboral, que es de 16 años, por lo que no es imprescindible que el trabajador tenga la edad de 18 años, de acuerdo con el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

¹¹ La STS 8 de mayo de 2019 declara el derecho a la libertad sindical de los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado. Sobre esta sentencia véase García Jiménez, M., “Derechos de sindicación y libertad sindical en las Cooperativas de Trabajo Asociado. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 8 de mayo de 2019”, *Revista jurídica de economía social y cooperativa*, número 36, 2020, págs. 423-443.

¹² Conforme el art. 16 del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, este colectivo “*no participará como elector ni como elegible en los órganos de representación regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores*”.

¹³ Sobre este colectivo véase López Cumbre, L., “La libertad sindical en el fútbol profesional. STS-SOC núm. 6/2020, de 8 de enero”, *Anuario de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes)*, 2021, págs. 277 ss. Igualmente, Riva López, A., “Los futbolistas profesionales y algunos aspectos de la libertad sindical”, *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, número 221, 2006, págs. 179 ss.

¹⁴ Sobre este tema véase, García Murcia, J., “Libertad sindical y “trabajo sexual”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, número 6, 2021. Igualmente, Aragón Gassiot, M., “Más a propósito de la sentencia sobre el sindicato “Otras”: La libertad sexual de las mujeres o el derecho al propio cuerpo, no debe ser disponible en el marco de un contrato laboral”, *Jurisprudencia social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, número 195, 2018, págs. 9 ss. Olivas Díaz, A., Una reflexión sobre el trabajo sexual, *Jurisprudencia social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, número 193, 2018, págs. 17 ss.

EL CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL EN ESPAÑA

2. Nacionalidad. Los extranjeros tienen derecho a afiliación sindical en las mismas condiciones que los españoles, aunque no tengan autorización de estancia o residencia en España. Este derecho se halla regulado tanto en los convenios número 87 y 97 de la OIT, el art. 12 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en el Reglamento (UE) número 492/2011, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión.

En España se regula por la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social¹⁵, con la interpretación realizada por diversas sentencias del Tribunal Constitucional.¹⁶

Hay que tener en cuenta que el art. 11.1 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en su versión inicial, sólo reconocía el derecho de los extranjeros que se hallaran en España a sindicarse libremente, a afiliarse a una organización profesional, así como a ejercer el derecho de huelga, pero no se regulaba el derecho a constituir sindicatos. A raíz de la reforma por medio de la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, se introdujo un importante matiz y la regulación actual determina que:

“Los extranjeros tienen derecho a sindicarse libremente o a afiliarse a una organización profesional, en las mismas condiciones que los trabajadores españoles”.

Dentro del concepto de inclusiones, han de ser destacados toda una serie de colectivos que presentan algunas cuestiones.

De acuerdo con el art. 1.2 LOLS, se permite que la libertad de sindicación se reconozca no sólo a los trabajadores por cuenta ajena o asalariados, sino también a los funcionarios; es decir, se reconoce en principio a todo aquel que desarrolle una prestación de servicios retribuidos.¹⁷

Este proceso de acercamiento por lo que afecta a los derechos colectivos en la función pública, está desarrollado por el Estatuto Básico del Empleado Público, regulado por Real Decreto Legislativo

¹⁵ Sobre este tema véase, García Ninet, J.I., “Libertad sindical y derecho de huelga de los trabajadores extranjeros autorizados, así como de los “sin papeles”, *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, número 205, 2008, págs. 5-12; Escudero Rodríguez, R., “Sobre la inconstitucionalidad de la regulación de la libertad de sindicación y de huelga de los extranjeros en la Ley Orgánica 8/2000”, *Revista de Derecho Social*, número 13, 2001, pág. 229; Kahale Carrillo, D.T., “Notas a la libertad sindical y el derecho de huelga de los extranjeros en España”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, número 243, 2003, págs. 83 ss.

¹⁶ Entre estas véase las STCs 236/2007, 259/2007, 260/2007, 261/2007, 262/2007, 263/2007, 264/2007 y 265/2007. Alonso-Olea García, B., “Libertad sindical y trabajadores extranjeros: sentencia TC 236/2007, de 7 de noviembre”, *Libertad sindical y otros Derechos de acción colectiva de trabajadores y empresarios: 20 casos de trabajadores y empresarios*, 2014, págs. 171 ss.

¹⁷ Rayón Suárez, E., “Alcance del principio de libertad sindical”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 2, 1980, págs. 249 ss; Monereo Pérez, J.L., “Derecho a la libertad sindical de los empleados públicos”, *Los derechos fundamentales en el empleo público: Sistemas jurídicos italiano y español: Cuestiones actuales y puntos críticos*, Comares, Granada, 2021, págs. 245 ss; Gómez-Millán Herencia, M.J., “Derecho de reunión y libertad sindical de los empleados públicos”, *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Volumen 4, número 4, 2011, págs. 181 ss. Val Tena, A., “Ejercicio del derecho de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva en el ámbito de la función pública”, *Cívitas. Revista española de derecho del trabajo*, número 107, 2001, págs. 791-811.

EL CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL EN ESPAÑA

5/2015, de 30 de octubre, quién recoge en su art. 15 el derecho a la libertad sindical. Lo mismo sucede con el personal sanitario de los servicios de salud, que en el art. 18 del Estatuto Marco, regulado por Ley 55/2003, de 16 de diciembre. Pero más allá, es la propia Constitución la que consentía y animaba este tránsito hacia lo laboral, o si se prefiere, la convergencia de los dos sistemas.¹⁸

Ahora bien, no sólo hay que acudir al ya reiterado art. 28.1 CE, sino que existe otro precepto que también participa de esta idea, concretamente el art. 103.3 al determinar que *“La Ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”*.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que la equiparación entre los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores funcionarios no es plena a estos efectos.¹⁹

Así, por ejemplo, se puede destacar que, en materia de tutela de la libertad sindical, el art. 3.1.c) LRJS remite al orden contencioso-administrativo el conocimiento de las demandas que versen sobre libertad sindical y derecho de huelga de los funcionarios públicos, así como del personal al servicio del Estado, las Corporaciones locales y las Entidades públicas autónomas, cuando dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.²⁰ Además, se permite que la ley regule para determinados cuerpos y colectivos excepciones o limitaciones.

En cuanto a los empresarios y a los trabajadores autónomos, en un principio, debido a los términos tan amplios con que se regula la titularidad individual del derecho de libertad sindical en el art. 28.1 CE, podría entenderse que también pueden ser incluidos. No es ésta la solución que presenta el Ordenamiento Jurídico, que varía según se trate de un colectivo o de otro.

Respecto a los empresarios, la Disposición derogatoria LOLS mantiene la vigencia de la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del derecho de asociación sindical, por lo que se excluye la aplicación de la propia Ley Orgánica. De la misma manera, la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación, establece su carácter supletorio.

Esta diferencia ha llevado a plantear la inconstitucionalidad de tal regulación, que ha sido resuelta negativamente por el Tribunal Constitucional en numerosas ocasiones.²¹

¹⁸ Palomeque López, C. y Álvarez de la Rosa, M., *Derecho del Trabajo*, Ceura, Madrid, 2020. pág. 323.

¹⁹ Sobre esta cuestión véase STC 18/2003, de 30 de enero. Sobre el derecho de presentación de candidaturas en proceso electoral para la elección de órganos de representación de funcionarios públicos, véase STC 96/2009, de 20 de abril. Igualmente, hay que tener en cuenta la limitación del art. 3.2 LOLS.

²⁰ Se debe recordar que la sentencia del Tribunal Supremo (STS) 3 de octubre de 1997 declaró la invalidez de esta regulación en lo que se refiere al derecho de huelga del personal estatutario. Gómez Caballero, P., “Competencia jurisdiccional y tutela de la libertad sindical de los funcionarios públicos (A propósito de las sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 22 de octubre de 1992, y Sala 3ª, de 8 de febrero de 1994)”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, número 1, 1995, págs. 587-601.

²¹ Entre las que cabe destacar la STC 75/1992, de 14 de mayo y STC 92/1994, de 21 de marzo.

En cuando a los trabajadores autónomos, en virtud de la redacción del art. 3.1 LOLS, así como del art. 19 de la Ley 20/2007 de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo, se declaran expresamente comprendidos en el ámbito de aplicación de esta norma, aunque sólo se les permite el derecho a sindicarse al sindicato de su elección, pero no la constitución de sindicatos que tengan por objeto la defensa de sus intereses particulares, ya sean autónomos o autónomos económicamente dependientes.

De la misma manera les permite defender de manera colectiva sus derechos por medio de su pertenencia a asociaciones empresariales o asociaciones específicas de trabajadores autónomos. Esta inclusión podía generar problemas ya que los autónomos pueden llegar a ser empresarios. Por esta razón, el precepto obliga a estas personas, para poder pertenecer a un sindicato, a que sean exclusivamente trabajadores; o sea, que no tengan trabajadores a su servicio.

En otro orden de cosas, el Tribunal Constitucional no ha considerado que sea inconstitucional la colegiación obligatoria como requisito obligatorio para la pertenencia a una corporación o asociación profesional.²²

En cuanto a los desempleados y los pensionistas por incapacidad o jubilación, se les venía negando el derecho a constituir sindicatos, ya que la finalidad primordial de estas organizaciones debe ser el de defender los intereses profesionales y, por tanto, el principio de profesionalidad debe informar toda la actividad de fundación de sindicatos.

De esta manera, aunque los intereses, fundamentalmente los relativos a la protección social, tanto de los parados como de los pensionistas, también afectan a los trabajadores en activo, quizá el impedimento más importante para conceder a estos sujetos el derecho a constituir libremente sindicatos radicaba en el hecho de que los sindicatos integrados por estos colectivos para la defensa de sus singulares reivindicaciones podrían plantear perseguir unos fines muy relacionados con objetivos políticos y poner, de esa forma, en un aprieto a la actuación en materia de protección social de los poderes públicos.

Desde la promulgación de la LOLS, el art. 3.1 de esta norma les permite la afiliación a sindicatos ya existentes, pero, al tiempo, niega, lo mismo que a los trabajadores autónomos que no tengan trabajadores a su servicio, el derecho de este colectivo a fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la defensa de sus intereses singulares. Sin embargo, al amparo del art. 22 CE, relativo al reconocimiento del derecho de asociación y su desarrollo en la LO 1/2002, de 22 de marzo, se les otorga capacidad para constituir asociaciones para la defensa de sus derechos.

²² En otras véase la STC 51/1984, de 25 de abril, STC 98/1985, de 29 de julio, STC 101/1987, de 15 de junio, STC 89/1989, de 11 de mayo, STC 131/1989, de 19 de julio, STC 113/1994, de 14 de abril y STC 179/1994, de 16 de junio. Torollo González, F.J., "Derechos de asociación y colegios profesionales: sentencia TC 51/1984, de 25 de abril", *Libertad sindical y otros Derechos de acción colectiva de trabajadores y empresarios: 20 casos de trabajadores y empresarios*, 2014, págs. 61-101.

4. SUJETOS EXCLUIDOS DE ESTE DERECHO

4.1. Fuerzas armadas

El art. 28.1 CE prevé que el ejercicio del derecho a la libertad sindical puede limitarse o exceptuarse. Esta restricción se dirige, según este precepto, a las fuerzas o institutos armados o a los demás cuerpos sometidos a la disciplina militar. En desarrollo de esta autorización, el art. 1.3 LOLS exceptúa del ejercicio de este derecho a los miembros de las fuerzas armadas y de los institutos armados de carácter militar²³. En este tema, el legislador ha optado, dentro de las alternativas constitucionalmente posibles, por la más restrictiva de todas.²⁴

El art. 8.34 de la Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, de régimen disciplinario de las fuerzas armadas, en la actualidad derogada, tipificaba como falta grave, estar afiliado a alguna organización política o sindical, asistir de uniforme o haciendo uso de la condición militar a cualquier reunión pública o manifestación si tienen carácter político o sindical, ejercer cargos de carácter político o sindical o aceptar candidaturas para ellos con las excepciones establecidas por las leyes. La actual regulación, la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de régimen disciplinario de las fuerzas armadas, no contiene esta infracción.

Además, la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de carrera militar, establece la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en lo que no contradiga la legislación específica militar. Concretamente, la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, en su art. 14 regula este con la siguiente redacción:²⁵

“1. Los militares tienen derecho a crear asociaciones y asociarse libremente para la consecución de fines lícitos, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.

2. El ejercicio de este derecho cuando tenga como fin la defensa de sus intereses profesionales y los derechos establecidos en esta ley orgánica se ajustará a lo dispuesto en el título III, capítulo I.

3. Las asociaciones de miembros de las Fuerzas Armadas no podrán llevar a cabo actividades políticas ni sindicales, ni vincularse con partidos políticos o sindicatos”.

²³ Según la STS 22 de junio de 2016 y STS CA 13 de febrero de 2018, la regulación española no es contraria al Convenio Europeo de Derechos Humanos, debido a la reserva en la ratificación.

²⁴ Palomeque López, C y Álvarez de la Rosa, M, *Derecho del Trabajo*, Ceura, Madrid, 2020. págs. 318-319. Herbón Costas, J.J., “Los derechos de asociación política y sindicación en las Fuerzas Armadas y los cuerpos de seguridad”, *Centro de Estudios Políticos y Constitucionales*, España, 2010. Sobre este tema véase la sentencia del TEDH 2 de octubre de 2014.

²⁵ Véase, también, el Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.

Estas asociaciones carecen del derecho de huelga, de negociación colectiva, de conflicto colectivo y deben obedecer al principio de neutralidad política y sindical (art. 33).²⁶

Sin embargo, estos funcionarios tienen reconocidos los derechos de asociación,²⁷ reunión y de manifestación, siempre y cuando no tengan carácter político o sindical.²⁸ Tienen también limitaciones en casos de manifestación y reunión en lugares públicos vistiendo el uniforme o haciendo uso de su condición militar.²⁹ Cuando las reuniones se celebren en las unidades, deben contar con previa autorización y cuentan con un órgano específico de participación, denominado Consejo de personal de las fuerzas armadas, según los artículos 46 a 51 de la Ley Orgánica y la Orden DEF/3217/2011, de 18 de noviembre, por la que se regula el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas.³⁰

4.2. Miembros de la Guardia Civil

Los miembros de la Guardia Civil no pueden pertenecer a ningún sindicato, ni desarrollar actividades sindicales³¹ de huelga, de reunión o manifestación,³² en cuyo caso, estas conductas son consideradas como faltas muy graves, conforme la Ley Orgánica 12/2007, de 22 de octubre, del régimen disciplinario de la Guardia Civil, pero sí del derecho de asociación,³³ según el art. 11 de la Ley Orgánica 11/2007,

26 La STC 272/2006, de 25 de septiembre, determina cómo ha de articularse la libertad de expresión en la actuación de los representantes de estos colectivos. Sobre este tema en Argentina, véase Omar García, H., "Subordinación, disciplina y libertad de asociación sindical en las Fuerzas Armadas y de seguridad (A propósito del fallo "Ministerio de Trabajo c. Unión de Policías Penitenciarios Argentina Córdoba", CNAT, Sala II, 18/12/2013)", *Revista Derecho del Trabajo*, número 3, 2014, págs. 545-562 y Rubén Afarian, J., "Constitucionalidad de la sindicación de las fuerzas armadas, de seguridad y policiales en Argentina: a propósito de la sentencia "SIPOBA c/. Ministerio de Trabajo", *Derecho y ciencias sociales*, número 19, 2018, págs. 113-132.

27 Herbón Costas, J.J., "Sobre el derecho de asociación profesional militar ¿Hacia una libertad sindical?", *Revista española de derecho militar*, número 97, 2011, págs. 19-104. Sobre la diferencia entre el derecho de asociación con fines de mejora profesional, permitida, frente a fines reivindicativos, prohibida, véase STC 219/1993, de 30 de junio y STC 219/2001, de 31 de octubre.

28 La STS 22 de junio de 2016 confirma la denegación del depósito de los estatutos del denominado sindicato unificado de Guardias Civiles. Sobre este tema, véase Climent Gallart, J.A., "El derecho de libertad sindical en la guardia civil a la luz de la jurisprudencia del TEDH (Casos Matelly y Sdefdromil) y de la STS (Sala de lo Social) de 22 de junio de 2016", *Lex social: revista de los derechos sociales*, Volumen 7, número 1, 2017, págs. 174-207. Igualmente, Almendros González, M.A., "Derecho de asociación y derecho de sindicación de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil (Comentario a las Sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 2 de octubre de 2014, caso Matelly y caso Adefdromil)", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, número 382, 2015, págs. 240 ss.

29 *A sensu contrario*, se les reconoce, libertad de opinión personal sobre actuaciones de los militares, siempre que no contenga expresiones irrespetuosas, especialmente si se trata de militares vinculados a alguna de las asociaciones permitidas, en este caso, a la AUME. STC 38/2017, de 24 de abril.

30 <https://www.defensa.gob.es/rapfas/>

31 STS 1 de febrero de 1993 y STS 15 de marzo de 1996.

32 Ley Orgánica 11/2011, de 1 de agosto, para la aplicación a la Guardia Civil del artículo 13.1 de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

33 Véase la STC 291/1993, de 18 de octubre, sobre la Unión Democrática de Guardias Civiles. Sobre el derecho de asociación, STS CA 13 de febrero de 2018. Pascua Mateo, F., "Reflexiones en torno al derecho de asociación de los miembros de las fuerzas armadas y de la Guardia Civil", *Revista de Administración Pública*, número 160, 2003, págs. 361 ss.

de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, siempre que sean asociaciones de ámbito estatal y se sometan a los principios de transparencia y publicidad. Además, cuentan con un órgano representativo denominado Consejo de la Guardia Civil.³⁴

Esta exclusión también se aplica a los funcionarios del Centro Nacional de Inteligencia, ya que según el art. 8.1.f) de la Ley 11/2002, de 6 de mayo, reguladora del Centro Nacional de Inteligencia, el régimen de derechos y deberes del personal que preste servicios "conjugará el de la función pública y el del personal sujeto a disciplina militar", desarrollándose esta cuestión en el Real Decreto 240/2013, de 5 de abril, que regula el Estatuto de este personal.

La nota característica que determina la exclusión del derecho de libertad sindical a estos colectivos radica en su condición militar³⁵. Esta afirmación es aún más patente cuando la propia LOLS, concretamente el art. 1.5 concede el derecho de sindicación de los miembros de cuerpos y fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar. Ahora bien, de acuerdo con este precepto, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos institutos, el desarrollo de este derecho queda fuera del ámbito de la propia Ley Orgánica y para su regulación hay que acudir a su normativa específica; concretamente, en el art. 15.2 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

4.3. Jueces y Magistrados

Los jueces y magistrados, mientras se hallen en activo, de acuerdo con el art. 127.1 CE, no pueden pertenecer a sindicatos. De esta manera, mientras se encuentren en esta situación, se les impide el derecho de sindicación, aunque se remite a la Ley el establecimiento del sistema y modalidades de la asociación profesional de estos colectivos.³⁶

Con esta finalidad, el art. 401 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (LOPJ), reconoce el libre derecho de asociación profesional a estos colectivos atendiendo al cumplimiento de una serie de reglas.³⁷

Estas asociaciones tendrán personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines; podrán tener como fines lícitos la defensa de los intereses profesionales de sus miembros en todos los aspectos y la realización de actividades encaminadas al servicio de la Justicia en general; no

34 https://www.guardiacivil.es/es/institucional/Consejo_de_la_Guardia_Civil/index.html.

35 García Murcia, J., "Sobre el desarrollo de la actividad sindical en los establecimientos militares y otros aspectos de la libertad sindical", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 53, págs. 433 ss., 1992. Velasco Portero, M T, "La Guardia Civil y el derecho de libertad sindical", *Las relaciones laborales en las administraciones públicas: XI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Volumen 2, 2001, págs. 229-247.

36 <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estadistica-por-temas/Estructura-judicial-y-recursos-humanos--en-la-administracion-de-justicia/Asociaciones-Profesionales-Judiciales/>.

37 Este procedimiento se encuentra desarrollado por el Acuerdo 1/2011, de asociaciones judiciales y profesional aprobado por Acuerdo del Consejo General del Poder Judicial de 28 de febrero de 2011.

podrán llevar a cabo actividades políticas ni tener vinculaciones con partidos políticos o sindicatos³⁸ y deberán tener ámbito nacional, sin perjuicio de la existencia de secciones cuyo ámbito coincida con el de un Tribunal Superior de Justicia.

Ahora bien, esta libertad de asociación queda matizada porque sólo podrán formar parte de estas quienes ostenten la condición de Jueces y Magistrados en servicio activo y ningún Juez o Magistrado podrá estar afiliado a más de una asociación profesional.

Las asociaciones profesionales quedarán válidamente constituidas desde que se inscriban en el Registro que será llevado al efecto por el Consejo General del Poder Judicial. La inscripción se practicará a solicitud de cualquiera de los promotores, a la que se acompañará el texto de los Estatutos y una relación de afiliados. Sólo podrá denegarse la inscripción cuando la asociación o sus Estatutos no se ajustaren a los requisitos legalmente exigidos.

Los Estatutos deberán expresar, como mínimo, las siguientes menciones:

- Nombre de la asociación.
- Fines específicos.
- Organización y representación de la asociación. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos.
- Régimen de afiliación.
- Medios económicos y régimen de cuotas.
- Formas de elegirse los cargos directivos de la asociación.

En cuanto al derecho de huelga, la LOPJ no les reconoce este derecho, mientras que sí lo hace expresamente respecto al resto del personal de la Administración de Justicia, por lo que hay que entender que no lo pueden ejercitar.³⁹

4.4. Ministerio Fiscal

El derecho de asociación profesional de las personas que integran el Ministerio Fiscal se regula en el art. 54 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, sobre Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.⁴⁰

38 Sobre la legitimación activa de estas asociaciones profesionales para impugnar acuerdos del Consejo General del Poder Judicial, véase la STS (CA) de 24 de enero de 1997.

39 Sobre este tema, véase Ojeda Avilés, A., "El derecho de huelga de los magistrados", *Themis. Revista de Derecho*, número 25, 1993; Sempere Navarro, A., "¿Huelga judicial?", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, número 20, 2008; Munin Sánchez, L., "Naturaleza parasindical de las asociaciones judiciales", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, número 10, /2013 y Ordóñez Solís, D., "¿Tendrían los jueces españoles que hacer la revolución?", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, número 779, /2009.

40 Boto Álvarez, A., "La continuidad de los servicios jurídicos en la Administración ante una huelga de fiscales y abogados del estado: la experiencia de Quebec", *Revista de Administración Pública*, número 192, 2013, págs. 401 ss.

Las asociaciones de fiscales tendrán personalidad jurídica y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines; podrán tener como fines lícitos la defensa de los intereses profesionales de sus miembros en todos los aspectos y la realización de estudios y actividades encaminado al servicio de la justicia en general y sólo podrán formar parte de estas quienes ostenten la condición de Fiscales, sin que puedan integrarse en ellas miembros de otros cuerpos o carreras.

Además, quedarán válidamente constituidas desde que se inscriban en el Registro, que será llevado al efecto por el Ministerio de Justicia. La inscripción se practicará a solicitud de cualquiera de los promotores, a la que se acompañará el texto de los Estatutos y una relación de afiliados.

Cuando las Asociaciones profesionales incurrieren en actividades contrarias a la ley o que excedieren del marco de los Estatutos, el fiscal general del Estado podrá instar, por los trámites de juicio declarativo ordinario, la disolución de la Asociación. La competencia para acordarla corresponderá a la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo que, con carácter cautelar, podrá acordar la suspensión de esta.

5. LIMITACIONES AL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL

5.1. Penados en instituciones penitenciarias

Conforme al art. 5.1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, los internos trabajadores tienen, entre sus derechos, la participación en la organización y planificación del trabajo en la forma y con las condiciones establecidas en la legislación penitenciaria. De esta manera se excluye la acción colectiva en defensa de sus intereses, por lo que sus derechos a la libertad sindical se encuentran claramente limitados.⁴¹

5.2. Personal civil de establecimientos militares

El personal civil de establecimientos militares tiene reconocidos los derechos de libre sindicación y huelga, pero se les prohíbe la actividad sindical dentro de los recintos militares (DA tercera LOLS).⁴² Concretamente, conforme a la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, deben tener en cuenta y respetar el principio de neutralidad política y ajustarse a las normas sobre actividad sindical de los empleados públicos.⁴³

⁴¹ Sobre este tema, véase, Esteban Legarreta, R., "Propuestas para relanzar la presencia sindical en el marco de la relación laboral especial de los penados que desarrollan actividad en talleres penitenciarios", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, número 148, 2019, págs. 67-104.

⁴² Sobre este tema véase STC 101/1991, de 13 de mayo y STS 11 de junio de 1997. Albiol Montesinos, I, "Los derechos colectivos del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 10, 1982, pág. 169 ss.

⁴³ Sobre este personal cuando son asalariados, véase Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio. En diferencia por no tener carácter militar, véase García Valverde, M.D., "La amplitud del derecho de libertad sindical del personal al servicio del Ministerio de Defensa. Una Materia que necesita una apropiada y actualizada interpretación: STSJ Castilla y León 4 julio 2000 (AS 2000, 4310)", *Aranzadi social*, número 4, 2000, págs. 3084-3089.

5.3. Policía

El derecho de libertad sindical de las personas que forman parte del cuerpo de policía nacional debe ser regulado por una normativa específica al quedar fuera del ámbito de aplicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, según el art. 1.5 LOLS, siendo esta normativa específica la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, del Régimen de personal de la policía nacional.⁴⁴

Los miembros del cuerpo nacional de Policía tienen derecho a constituir organizaciones sindicales de ámbito nacional para la defensa de sus intereses profesionales, así como el de afiliarse a las mismas y a participar activamente en ellas; ahora bien, sólo podrán afiliarse a organizaciones sindicales formadas exclusivamente por miembros del propio cuerpo.⁴⁵ Dichas organizaciones no pueden federarse o confederarse con otras que, a su vez, no estén integradas exclusivamente por miembros del referido cuerpo, pero pueden formar parte de organizaciones internacionales de su mismo carácter.

El ejercicio del derecho de sindicación y de la acción sindical por parte de los miembros de Cuerpo Nacional de Policía tiene como límites el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en la Constitución y, especialmente, el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen, así como el crédito y prestigio de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la seguridad ciudadana y de los propios funcionarios y la garantía del secreto profesional.⁴⁶

Para constituir una organización sindical es preciso depositar sus estatutos, acompañados del acta fundacional, en el Registro Especial de la Dirección General de Policía. Los Estatutos deben contener, al menos, las siguientes menciones:

- Denominación de la asociación.
- Fines específicos de la misma.
- Domicilio.
- Órganos de representación, gobierno y administración y normas para su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de cargos, que han de ajustarse a principios democráticos.

⁴⁴ El Tribunal Europeo de Derechos Humanos se ha pronunciado en varias ocasiones respecto a la exclusión de este colectivo de la libertad sindical, aunque no referido a España, por ejemplo, en la sentencia 27 de octubre de 1975, sentencia 25 de septiembre de 2012 y sentencia 21 de abril de 2015. Respecto a este colectivo en El Salvador, véase Coca Muñoz, CA., "Los derechos laborales de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil: Una aproximación socio-jurídica", *Policía y seguridad pública*, Volumen 1, número 7, 2017, págs. 99-171. En cuanto a Uruguay, Zapirain, H., "La libertad sindical y los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía", *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, número 269, 2018, págs. 43-62 e Iglesias Merrone, L., "Libertad sindical de policías: reseña sobre un fallo extranjero", *Revista derecho del trabajo*, número 1, 2013, págs. 151-159.

⁴⁵ STS 31 de octubre de 2012.

⁴⁶ De acuerdo con la STC 41/1985, de 22 de octubre, la condición de representante sindical del cuerpo superior de Policía no puede eximir de la responsabilidad derivada de la violación de los derechos funcionariales porque está obligado también al cumplimiento de esos deberes, lo que no atenta ni impide el reconocimiento del derecho de libertad sindical. En sentido similar, STC 127/1995, de 25 de julio.

EL CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL EN ESPAÑA

- Requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de sus Estatutos y disolución de la asociación sindical.
- Régimen económico de la organización, que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica.

Bajo la presidencia del Ministro del Interior o persona en quien delegue, se crea el Consejo de Policía, con representación paritaria de la Administración y de los miembros del Cuerpo Nacional de Policía,⁴⁷ cuyas funciones son:

- La mediación y conciliación en caso de conflictos colectivos.
- La participación en el establecimiento y las condiciones de prestación del servicio de los funcionarios.
- La formulación de mociones y la evaluación de consultas en materias relativas al Estatuto profesional.
- La emisión de informes en los expedientes disciplinarios que se instruyan por faltas muy graves contra miembros del cuerpo nacional de Policía y en todos aquellos que se instruyan a los representantes de los Sindicatos.

La representación de los miembros del Cuerpo Nacional de Policía en el Consejo se estructura por Escalas, sobre la base de un representante por cada 6.000 funcionarios o fracción, de cada una de las cuatro Escalas que constituyen el Cuerpo.

Se celebran elecciones en el seno del Cuerpo Nacional de Policía, a efectos de designar los representantes de sus miembros en el Consejo de Policía y determinar la condición de representativos de los sindicatos, conforme a lo regulado en el Real Decreto 555/2011, de 20 de abril, por el que se establece el régimen electoral del Consejo de Policía.⁴⁸

En cuanto a las policías autonómicas, en aplicación de la posibilidad de creación de este tipo de cuerpos por parte de los respectivos estatutos de autonomía en el marco de lo que disponga una Ley Orgánica, según el art. 149.1.29 CE, la regulación se halla en la LO 2/1986, de 13 de marzo, aplicándose estas normas, sin perjuicio de las particularidades que regulan sus respectivas normativas.

47 <https://www.spp.es/consejo-de-policia/>.

48 http://www.interior.gob.es/prensa/noticias/-/asset_publisher/GHU8Ap6ztgsg/content/id/10482641.

Así, por ejemplo, en varias normas que regulan policías autonómicas se reglamenta el derecho a sindicación a sindicatos que no sean exclusivamente de policía, como sucede en Navarra,⁴⁹ Cataluña,⁵⁰ el País Vasco⁵¹ o Canarias.⁵²

Respecto a las policías locales, en aplicación de la LO 2/1986, de 13 de marzo, tienen los derechos sindicales,⁵³ pero con las limitaciones propias relativas a las especificidades de sus funciones.⁵⁴

Finalmente, todos los miembros de las diferentes policías tienen prohibido el ejercicio del derecho de huelga o acciones sustitutivas del mismo que tengan por fin alterar el normal funcionamiento de los servicios.⁵⁵

6. CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL

El contenido de la libertad sindical puede presentarse en un doble plano, según quién sea el sujeto titular de cada derecho: la libertad sindical individual y la libertad sindical colectiva.

En cuanto a la vertiente individual, está integrada por los derechos de que es titular el trabajador individualmente considerado; entre los que cabe destacar, los siguientes.

6.1. Libertad de fundación de sindicatos

Los trabajadores individualmente considerados, según se desprende de la lectura del art. 28.1 CE, art. 2.1.a) LOLS y art. 2 del Convenio número 87 de la OIT,⁵⁶ tienen derecho a fundar sindicatos sin nece-

49 Véase art. 53.d) Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las policías de Navarra.

50 Artículos 50 y ss. de la Ley 10/1994, de 11 de julio, de la policía de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, que fueron modificados por la Ley 26/2002, de 28 de noviembre. Véase la STC 170/2008, de 15 de diciembre, sobre el reconocimiento del derecho de reunión y manifestación del sindicato colectivo autónomo de trabajadores-mosos de escuadra.

51 Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco.

52 Ley 2/2008, 28 mayo, del Cuerpo General de la Policía Canaria.

53 Sobre la actividad sindical de los policías locales, véase la STC 273/1994, de 17 de octubre.

54 Sobre la regulación de las policías locales en estas Comunidades Autónomas véase, entre otras, la Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, en Cataluña, Ley 16/1991, de 10 de julio, de las Policías Locales, el Decreto 210/2021, de 15 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Reglamento Marco de Organización de las Policías Locales de la Comunidad de Madrid o en Andalucía, la Ley 13/2001, de 11 de diciembre, de Coordinación de las Policías Locales.

55 STS 26 de septiembre de 1996. Respecto a la Ertzaina, véase auto TC 99/2009, de 23 de marzo.

56 Sobre este tema véase García Ninet, J.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*, número 2, 1997, pág. 50.

sidad de autorización previa, así como también el derecho a suspenderlos o extinguirlos a través de procedimientos democráticos.

De acuerdo con esta cuestión, anteriormente bastaba una sola persona para poder fundar un sindicato, aunque normalmente es evidente que los sindicatos se crean por la asunción de un conjunto de voluntades.⁵⁷

En la actualidad, el procedimiento está regulado en el Real Decreto 416/2015, de 28 de mayo, sobre depósito de los estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales.⁵⁸

6.2. Libertad de afiliación

La libertad de afiliación está incluida, ya que es el elemento más importante de esta vertiente individual, dentro del contenido esencial de la libertad sindical. Se encuentra enunciada en el art. 28.1 CE y se desarrolla en el art. 2.1.b) LOLS al definirla como:

“El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección, con la sola condición de observar los estatutos de este o a separarse del que estuviere afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato”.

De esta redacción se dependen dos tipos de esta libertad de afiliación:

- Positiva. Comprende el derecho a que el trabajador se afilie al sindicato de su elección, con la sola obligación de observar los estatutos de dicho sindicato y, en su caso, de separarse del sindicato al que se encontrara afiliado.
- Negativa. Entendida como el derecho del trabajador a no ser obligado a afiliarse a un sindicato.

6.3. Libertad de afiliación positiva

El derecho a que el trabajador se afilie al sindicato de su elección puede tener dos obstáculos, según cual sea el sujeto que trata de limitar esta libertad de afiliación positiva.

En primer lugar, se debe conectar esta libertad del trabajador con la facultad otorgada a las organizaciones sindicales para determinar en sus estatutos los requisitos y los procedimientos para adquirir la condición de afiliado al sindicato, según se desprende del art. 4.2.d) LOLS. De esta manera, los conflictos pueden originarse respecto a si son lícitas las cláusulas estatutarias que restrinjan, de cualquier manera, la admisión de miembros.

Ahora bien, es compatible con esta libertad la exigencia a la persona que aspire a adquirir la condición de afiliado a que reúna unas determinadas condiciones, como, por ejemplo, la pertenencia a

57 STC 29 de noviembre de 1990. Sala Franco, T., *Derecho Sindical*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013. pág. 44.

58 <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/deose/login>.

un determinado sector o lugar de residencia, en correspondencia con el ámbito funcional y geográfico de actuación del sindicato o no estar afiliado a otro sindicato.

Igualmente, se ha incluir el derecho a la elección en los cargos del sindicato,⁵⁹ la protección frente a cualquier acto de discriminación, así como la activación de la garantía derivada del principio de indemnidad.⁶⁰

Este tema se encuentra muy ligado a la posible adscripción política de los sindicatos, así como si los afiliados comulgan con los fines del sindicato o pueden ser elementos que afecten al funcionamiento de este. De esta manera, como criterio general, deben ser consideradas como ilícitas las cláusulas que establezcan discriminaciones en cuanto a la afiliación que atenten al principio de igualdad.⁶¹

De la misma manera, se considera totalmente válida la imposición de un canon de negociación a los trabajadores no afiliados al sindicato negociador a la firma del convenio colectivo⁶² o que un convenio colectivo extraestatutario no se aplique de manera automática a los no afiliados y se precise de su adhesión.⁶³

En todo caso, el control judicial de las actuaciones de los sindicatos frente a sus afiliados, conforme al art. 2.k LRJS, es competencia de los órganos jurisdiccionales sociales,⁶⁴ siendo el procedimiento que se debe utilizar la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.⁶⁵

En segundo lugar, la conducta del empresario puede suponer un atentado contra la libertad de afiliación del trabajador. Este comportamiento se puede observar en los dos momentos siguientes:

En el momento de la admisión al empleo de los trabajadores, siendo el supuesto más común, la decisión de contratar solamente a trabajadores no afiliados a sindicatos, conducta del empresario que obliga a que el trabajador deje de pertenecer al sindicato al que está afiliado. Este comportamiento significa un atentado a la libertad sindical, al tiempo que origina una lesión al principio de igualdad, ya que se produce una discriminación de las personas que van a ser contratados en atención a su vinculación sindical.

59 Sobre la posibilidad de compaginar el ejercicio de una responsabilidad en el seno del sindicato y el mantenimiento con el mismo de una relación laboral, véase STS 7 de octubre de 2005.

60 STC 183/2007, de 10 de septiembre. Sobre la indemnidad retributiva en el caso de los liberados sindicales, véase STS 10 de noviembre de 2005, STS 2 de octubre de 2007 y STS 25 de febrero de 2008.

61 STEDH 27 de febrero de 2007, ATC 214/2004, de 2 de junio y STS 21 de julio de 1998.

62 Art. 11.1 LOLS. STC 98/1985, de 29 de julio.

63 En este tema, entre otras, véase STS 8 de junio de 1999 y STS 11 de julio de 2012.

64 STC 21 de mayo de 2001 y STS 6 de julio de 2000.

65 STS 21 de julio de 1998, STS 2 de noviembre de 1999 y STS 24 de octubre de 2000.

Esta situación está expresamente prohibida en el art. 12 LOLS al regular que serán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato.

Durante el desarrollo de la actividad laboral, la discriminación puede producirse, también, a lo largo de la relación de trabajo mediante la utilización por parte del empresario de sus poderes organizativos o de dirección.⁶⁶

Esta conducta ha sido apreciada por el Tribunal Constitucional en varias ocasiones, entre las que van a ser destacadas las siguientes.

El poder de dirección regulado en el art. 20.1 ET avala la potestad empresarial de dar instrucciones y órdenes dentro de los términos propios del contrato de trabajo, pero, por muy generosa que sea su lectura, o por mucho que se desee extender su ámbito, resulta claro que el mismo no se puede extender a orientar o dirigir la actividad representativa de los representantes electivos del personal o representantes sindicales.⁶⁷

En los actos preparatorios y previos de una acción propiamente sindical se pueden encontrar situaciones en las que se coartan y sufren represalias los participantes en los mismos que hace difícil la acción propiamente sindical.⁶⁸

Situaciones que no deben permanecer de manera necesaria y en todos los casos extramuros de la protección y de las garantías del derecho fundamental de libertad sindical, ya que se trata de una etapa previa del pleno ejercicio de los derechos sindicales en los que la exposición al riesgo y a eventuales represalias es superior que cuando existe ya afiliación a sindicatos, cuando éstos han convocado y participado en las elecciones a órganos de representación electiva de los trabajadores, y ejercitan su acción libremente en la empresa.

Resulta claro que, si no existen iniciativas adoptadas por los propios sindicatos, ni tampoco representantes electos, la decisión de fundar un sindicato, afiliarse a uno existente, e incluso instar de los sindicatos más representativos la promoción de elecciones a órganos de representación unitaria, son cuestiones que los trabajadores deben poder adoptar libremente sin sufrir sanciones ni medidas capaces de provocar la extinción de su contrato de trabajo.⁶⁹

⁶⁶ Sobre esta cuestión en general, véase STC 92/2005, de 18 de abril.

⁶⁷ En este sentido, las SSTC 200/2007 de 24 septiembre y 90/2008 de 21 julio, aprecian vulneración de la libertad sindical del liberado sindical cuando se le deniega un complemento de especial dedicación o no se computa como tiempo de servicios efectivos el permanecido en tal puesto.

⁶⁸ STC 11/1981, de 8 de abril, STC 70/1982, de 29 de noviembre y STC 18/1984, de 7 de febrero.

⁶⁹ STC 197/1990, de 29 de noviembre.

6.4. Libertad de afiliación negativa

La libertad de afiliación negativa consiste en el reconocimiento del derecho a que nadie pueda ser obligado a afiliarse a un sindicato. Este principio implica que ningún sujeto, ya sea el Estado, el empresario o los propios sindicatos pueden forzar la afiliación de un trabajador. El reconocimiento de este derecho se halla regulado, tanto en el art. 28.1 *in fine* CE, como en el art. 2.1.b) *in fine* LOLS.⁷⁰

Se prohíben todas aquellas cláusulas conocidas genéricamente como cláusulas de seguridad sindical, que pretenden la mayor implantación de los sindicatos en la empresa a través de la exigencia a los trabajadores de determinadas conductas.⁷¹

El Tribunal Constitucional ha centrado esta cuestión al afirmar que *“el derecho de libre sindicación comprende la libertad sindical negativa, que se define expresamente con la gráfica fórmula de que nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato y es cierto que hay que interpretar esta última regla de un modo extensivo, de manera que se comprendan en ella tanto las obligaciones directas como las indirectas y tanto las genuinas obligaciones de sindicación como las medidas de presión que al disfrute de la libertad se puedan oponer. Sin embargo, de ello no se puede extraer la consecuencia de que el derecho reconocido por el artículo 28 de la Constitución impida que el legislador atribuya unos derechos a los trabajadores sindicados o que el contenido de los derechos de éstos sea diverso que el de aquellos que no se sindiquen, pues en tal caso no se está haciendo la sindicación obligatoria y la diferencia de régimen jurídico será legítima si lo es dentro del campo del artículo 14 de la Constitución, siempre que no entrañe presión o coacción”*.⁷²

Entre estas cabe citar las siguientes conductas:

- Cláusula closed shop o taller cerrado. El empresario se obliga a contratar solamente a trabajadores afiliados al sindicato negociador.⁷³
- Cláusula de empleo preferencial. El empresario se compromete a contratar preferentemente a los trabajadores afiliados.⁷⁴

⁷⁰ Palomeque López, C y Álvarez de la Rosa, *Derecho del Trabajo*, Ceura, Madrid, 2020. pág. 322. Goerlich Peset, J. M., “Libertad sindical negativa y mejora de las condiciones laborales de los afiliados: Un panorama jurisprudencial”, *Derecho de las relaciones laborales*, número 7, 2015, págs. 731-742.

⁷¹ Sobre este tema en Estados Unidos, véase Nogueira Guastavino, M., “La libertad sindical negativa en Estados Unidos: Replanteamiento del canon de negociación colectiva en España”, *Derecho de las relaciones laborales*, número 4, 2016, págs. 374-399. En Brasil, véase Mallet, E., “Dimensiones de la libertad de no afiliación sindical: comentario sobre una decisión judicial”, *Revista derecho del trabajo*, número 1, 2013, págs. 91-105 y en Chile, Gamonal Contreras, S., “La libertad sindical negativa”, *Revista derecho del trabajo*, número 1, 2013, págs. 106-113.

⁷² STC 68/1982, de 22 de noviembre.

⁷³ Galiana Moreno, J., “El ‘closed shop’ ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Revista de Trabajo*, número 67/68, 1982, págs. 39 ss.

⁷⁴ Sobre una cuestión muy concreta, véase Palomar Liceras, C., “La tutela de la libertad sindical. La posible vulneración de la libertad sindical al condicionar el disfrute de un beneficio a la afiliación a un sindicato concreto. Comentario a la Sentencia del 8 de enero de 2020 del Tribunal Supremo, Sala de lo Social”, *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, número 68, 2020.

EL CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL EN ESPAÑA

- Cláusula de taller sindicado. El empresario puede contratar libremente, pero se compromete después a lograr la afiliación de los trabajadores al sindicato negociador.
- Cláusula de mantenimiento de la afiliación. Se pretende que ningún trabajador abandone el sindicato.
- Cláusula de ventajas reservadas. El convenio colectivo sólo se aplica a los trabajadores afiliados al sindicato que toma parte en la negociación.⁷⁵
- Cláusula de agency shop o cuota de solidaridad. Todos los trabajadores, afiliados o no, deben contribuir con una cuota sindical al sostenimiento del sindicato.
- Cláusula de taller gestor. El empresario descuenta a los trabajadores una cuota sindical de forma periódica.

Ahora bien, la libertad de afiliación negativa no puede impedir las medidas de fomento de la sindicación en general o de afiliación en particular que pueda llevar a cabo el legislador. De esta manera, ha sido el propio Tribunal Constitucional el que ha declarado que son adecuados los preceptos legales que atribuyan determinados derechos a los trabajadores afiliados o que el contenido de los derechos de éstos sea diverso que el de aquellos que no se sindicquen.⁷⁶

Es evidente, según opinión de este Tribunal, que *“el legislador puede adoptar medidas de fomento de la sindicación, si las juzga procedentes, con tal que no empañen aquella libertad constitucionalmente consagrada, y tampoco impide la libertad sindical del artículo 28, el papel relevante que a los sindicatos reconoce el artículo 7 del texto constitucional, como instrumentos para la defensa y protección de los intereses económicos y sociales que le son propios, por lo que no atenta contra la libertad sindical el reconocimiento a los sindicatos libremente creados, libremente organizados y en el seno de los cuales la actividad es asimismo libre, de los derechos de los que deben estar asistidos para el cumplimiento de sus funciones”*.⁷⁷

De la misma manera, la libertad de afiliación negativa incluye también el derecho del trabajador a separarse del sindicato al que estaba afiliado, según se desprende de la lectura del art. 2.1.b) LOLS. Esta posibilidad puede observarse claramente en dos tipos de comportamiento.⁷⁸

En cuanto a los sindicatos, esta cuestión debe conectarse con el contenido mínimo que debe fijarse en sus estatutos, donde se exige, según el art. 4.2.d) LOLS, que figuren los requisitos y los procedimientos para la pérdida de la condición de afiliados. Por esta razón, no se puede permitir que se introduzcan

⁷⁵ Ferradans Caramés, C., “Cláusulas de seguridad sindical en la Negociación Colectiva: ¿viabilidad de ventajas que fomenten la afiliación sindical?”, *Representación y libertad sindical. Límites a la libertad sindical negativa, la mayor representación sindical y su necesaria revisión*, 2015, págs. 141-162.

⁷⁶ STC 68/1982, de 22 de noviembre.

⁷⁷ STC 12/1983, de 22 de febrero.

⁷⁸ Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos 11 de enero de 2006, asunto Sorensen and Rasmussen v. Denmark números 52562/99 y 526200/99.

impedimentos a la libre voluntad de los trabajadores.⁷⁹ La regulación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical debe interpretarse, exclusivamente, en el sentido de que se pueden establecer determinados requisitos y mecanismos de sanción respecto de ciertos trabajadores que, cuando lleven a cabo conductas tipificadas y que hayan sido consideradas suficientemente graves, puedan llegar a implicar la pérdida de la condición de afiliado,⁸⁰ pero siempre respetando el procedimiento y/o las causas reguladas en los correspondientes estatutos.⁸¹

En cuanto a la empresa, su establecimiento implica que no pueden admitirse cláusulas de seguridad sindical que obliguen a mantener la afiliación de los trabajadores a un sindicato a costa de perder el empleo. Es evidente que esta conducta supondría la realización de actos discriminatorios y, por tanto, nulos y sin efecto, según el art. 12 LOLS. En este caso, la pérdida de la condición de afiliado sólo puede producirse por una actuación voluntaria por parte del trabajador afectado, ni tan siquiera sería legal la intervención del sindicato, obligando al trabajador a mantener la afiliación.

6.5. Derecho a la actividad sindical

El art. 2.1.d) LOLS regula el derecho a la actividad sindical y, en virtud de este derecho, el trabajador puede ejercer acciones sindicales, o adherirse y participar en actividades convocadas por los sindicatos, dentro y fuera de la empresa sindical.

Entre las actividades que pueden desarrollar, cabe citar las siguientes:

- Integrarse en candidaturas sindicales y poder ser designado como delegado sindical (artículos 8 a 10 LOLS).
- Distribuir y recibir información de interés sindical.
- Disponer de los medios necesarios para realizar sus funciones.⁸²
- Disfrutar del derecho a excedencia y permisos necesarios, así como el acceso a centros de trabajo.
- Derecho a participar en conflictos colectivos, a convocar huelgas y a participar en piquetes informativos.

En el otro sentido, entre los deberes del afiliado, cabe citar:

- Pago de las cuotas sindicales.⁸³
- Acatamiento de las normas internas, así como de la estrategia sindical

⁷⁹ STS 19 de mayo de 1995.

⁸⁰ STS 18 de septiembre de 2001.

⁸¹ STC 116/2001, de 21 de mayo.

⁸² STS 23 de julio de 2008, STS 14 de julio de 2016 y STS 24 de julio de 2017.

⁸³ STC 18 de octubre de 1993, STS 15 de abril de 1996 y STS 30 de junio de 2008. Este tema está adquiriendo cada día mayor protagonismo por su vinculación con la protección de datos y el valor del consentimiento del trabajador. Sobre este tema véase Informe 0434/2010 e informe 0033/2010, en ambos casos de la Agencia Española de Protección de Datos.

Este derecho a la actividad sindical requiere la observancia de las siguientes dos cautelas.

En primer lugar, de acuerdo con las palabras del Tribunal Constitucional, este derecho no ha de ser entendido en modo tal que se excluya en todo caso de la titularidad del derecho de actividad sindical a los trabajadores no afiliados a un sindicato.⁸⁴

En la medida en que el sindicato tiene entre sus principales tareas y medios la de implicar en la acción sindical no sólo a los que ya son miembros del sindicato, sino al mayor número de trabajadores afectados e implicados en el mismo interés protegido en cada caso por el sindicato, no resulta admisible que ante una misma actividad organizada o promovida por un sindicato los afiliados al mismo que la siguieran estuviesen cubiertos por la garantía del art. 28.1 CE y, en cambio, los trabajadores que no estuvieran afiliados, siguiendo la misma actividad y realizando los mismos actos, carecieran de esta cobertura. Cuando una actividad de un sindicato tiene proyección externa y se dirige a todos los trabajadores, afiliados y no afiliados, el derecho constitucional a la libertad de acción sindical debe proteger a todos los trabajadores que participen en la misma.

En realidad, de no entenderse, no sólo se dejaría desprotegidos a los trabajadores, sino que, indirectamente, se afectaría de forma grave a los propios sindicatos y a las funciones que la Constitución les reconoce, puesto que las actividades no declaradas ilícitas dirigidas a todos los trabajadores, que son, sin duda, las de mayor relieve, podrían verse frustradas al no ofrecer a todos los destinatarios esta garantía constitucional.⁸⁵

En segundo lugar, desde la óptica de la organización sindical, este derecho a la actividad sindical del trabajador afiliado no puede significar, bajo ningún concepto, el otorgamiento de plena potestad para que éste pueda decidir si obedece o no las órdenes emanadas del sindicato, sobre todo si su origen es perfectamente legítimo.

6.6. Libertad de reunión

El art. 8.1.b) LOLS regula el derecho de reunión de los trabajadores afiliados a un sindicato en el ámbito de la empresa o centro de trabajo.⁸⁶ Ahora bien, para el ejercicio de esta potestad, este mismo precepto establece la concurrencia necesaria de los siguientes tres requisitos:

- Previa notificación del empresario.
- Fuera de las horas de trabajo.
- Sin perturbar la actividad normal de la empresa.

⁸⁴ STC 94/1995, de 19 de junio.

⁸⁵ Entre otras véase la STC 38/1981, de 23 de noviembre, STC 197/1990, de 29 de noviembre, STC 134/1994, de 9 de mayo y STC 95/1996, de 29 de mayo.

⁸⁶ Palomeque López, C., "La titularidad del derecho de reunión sindical y la legitimación para convocar asambleas informativas de afiliados a un sindicato", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 87, 1998, págs. 150 ss.

EL CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL EN ESPAÑA

Este derecho a celebrar asambleas no se reconoce exclusivamente a favor de los trabajadores afiliados, sino que los trabajadores no afiliados a un sindicato también pueden ejercerlo, ya que se encuentra regulado para todos los trabajadores en el art. 77 ET.⁸⁷

La asamblea puede ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 % de la plantilla, no así por secciones o delegados sindicales.⁸⁸

Será presidida por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de esta, así como de la presencia de personas no pertenecientes a la empresa⁸⁹ y sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

La presidencia comunicará al empresario la convocatoria con expresión del orden del día propuesto con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo, así como los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con éste las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.⁹⁰

El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones de este lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario. El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- Si no se cumplen las disposiciones legales.
- Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
- Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- Cierre legal de la empresa.

Cuando se someta a la asamblea la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para su validez el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo.⁹¹

6.7. Libertad de información sindical

El derecho a la información sindical puede ser analizado desde un doble punto de vista.

⁸⁷ Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., "El derecho de reunión de los trabajadores en el marco de la libertad sindical", *Derecho vivo del trabajo y constitución: estudios en homenaje al profesor doctor Fernando Suárez González*, 2003, págs. 249-268.

⁸⁸ STS 10 de diciembre de 1999 y STS 11 de marzo de 2003.

⁸⁹ STS 19 de enero de 2004.

⁹⁰ Sobre esta cuestión véase la STS 23 de diciembre de 1998.

⁹¹ Sobre los acuerdos que requieren el cumplimiento de estos requisitos y la no invasión de competencias de los representantes de los trabajadores, véase STS 30 de octubre de 2007.

El art. 8.1.b) LOLS regula el derecho a los afiliados a un sindicato a distribuir información sindical, con los mismos límites que el derecho de reunión, es decir, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.⁹²

El Tribunal Constitucional ha analizado el contenido de esta información. Concretamente ha afirmado que el hecho de que el legislador obligue al empresario a facilitar a las secciones sindicales de los sindicatos más representativos o con implantación en la empresa de ciertos medios materiales, instrumentales para el mejor desenvolvimiento de la actividad sindical (un tablón de anuncios y un local adecuado en aquellas empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores), en modo alguno autoriza a concluir que sólo a través de ellos pueden comunicarse con los trabajadores; por el contrario, siempre que la fórmula elegida para transmitir información se desarrolle fuera de las horas de trabajo y no perturbe la actividad normal de la empresa, constituye un legítimo ejercicio del derecho fundamental.⁹³

El art. 8.1.c) LOLS regula el derecho a que los afiliados a un sindicato puedan recibir información sindical en la empresa. Este derecho de información comprende la obligación de la empresa de entregar la correspondencia que remita el sindicato al trabajador afiliado a quien vaya dirigida en el centro de trabajo.⁹⁴

Esta materia se ha visto complicada en cuanto a su gestión por parte de los sindicatos por la presencia de la digitalización en las empresas, ya se por la utilización de los sistemas de comunicación o por la necesaria protección de datos de los afiliados.⁹⁵

6.8. Libertad de representación

El art. 2.1.c) LOLS regula que la libertad sindical comprende el derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato. Este derecho tiene una limitación contenida en el art. 4.2.c) de la propia norma al regular que el régimen de provisión electiva de los cargos de los sindicatos habrá de “ajustarse a principios democráticos”.

Este precepto que matiza la absoluta libertad de los afiliados a los sindicatos no hace nada más que reiterar la exigencia de democracia sindical regulada en el art. 7 CE cuando establece que la creación y ejercicio de la actividad de los sindicatos “son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley”.

⁹² García Romero, B., “Prohibición a los representantes de las personas trabajadoras de repartir información en papel para garantizar el derecho a la intimidad de los clientes de la empresa: ponderación del derecho a la protección de datos y del derecho de libertad sindical”, *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, número 2, 2021.

⁹³ STC 94/1995, de 19 de junio. En este mismo sentido, STC 281/2005, de 7 de noviembre.

⁹⁴ García Murcia, J., “Tres sentencias recientes del TS sobre derechos de información de los trabajadores y sus representantes en el ámbito de la empresa”, *Derecho de los Negocios*, número 260, 2021.

⁹⁵ Moraru, G., *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*, Bomarzo, Albacete, 2020, pp. 159-160.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Albiol Montesinos, I., "Los derechos colectivos del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 10, 1982.
- Almendros González, M.Á., "Derecho de asociación y derecho de sindicación de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil (Comentario a las Sentencias del Tribunal Europeo de Derecho Humanos de 2 de octubre de 2014, caso Matelly y caso Adefdromil)", *Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF)*, número 382, 2015.
- Alonso-Olea García, B., "Libertad sindical y trabajadores extranjeros: sentencia TC 236/2007, de 7 de noviembre", *Libertad sindical y otros Derechos de acción colectiva de trabajadores y empresarios: 20 casos de trabajadores y empresarios*, 2014.
- Aragó i Gassiot, M., "Más a propósito de la sentencia sobre el sindicato "Otras": La libertad sexual de las mujeres o el derecho al propio cuerpo, no debe ser disponible en el marco de un contrato laboral", *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, número 195, 2018.
- Boto Álvarez, A., "La continuidad de los servicios jurídicos en la Administración ante una huelga de fiscales y abogados del estado: la experiencia de Quebec", *Revista de Administración Pública*, número 192, 2013.
- 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*, número 71, 2018.
- Camps Ruiz, L., "La titularidad de la libertad sindical: inclusiones y exclusiones", *Sindicalismo y democracia: el "Derecho sindical español" del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*, 2017.
- Climent Gallart, J.A., "El derecho de libertad sindical en la guardia civil a la luz de la jurisprudencia del TEDH (Casos Matelly y Sdefdromil) y de la STS (Sala de lo Social) de 22 de junio de 2016", *Lex social: revista de los derechos sociales*, Volumen 7, número 1, 2017.
- Coca Muñoz, C.A., "Los derechos laborales de los servidores públicos de la Policía Nacional Civil: Una aproximación socio-jurídica", *Policía y seguridad pública*, Volumen 1, número 7, 2017.
- De Val Tena, A.L., "Ejercicio del derecho de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva en el ámbito de la función pública", *Cívitas. Revista española de derecho del trabajo*, número 107, 2001.
- Escudero Rodríguez, R., "Sobre la inconstitucionalidad de la regulación de la libertad de sindicación y de huelga de los extranjeros en la Ley Orgánica 8/2000", *Revista de Derecho Social*, número 13, 2001.
- Esteban Legarreta, R., "Propuestas para relanzar la presencia sindical en el marco de la relación laboral especial de los penados que desarrollan actividad en talleres penitenciarios", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, número 148, 2019.
- Ferradans Caramés, C., "Cláusulas de seguridad sindical en la Negociación Colectiva: ¿viabilidad de ventajas que fomenten la afiliación sindical?", *Representación y libertad sindical. Límites a la libertad sindical negativa, la mayor representación sindical y su necesaria revisión*, 2015.

EL CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL EN ESPAÑA

- Galiana Moreno, J., "El 'closed shop' ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos", *Revista de Trabajo*, número 67/68, 1982.
- Gamonal Contreras, S., "La libertad sindical negativa", *Revista derecho del trabajo*, número 1, 2013.
- García Fernández, M., *Manual de Derecho del Trabajo*, Ariel, Barcelona, 1990.
- García Jiménez, M., "Derechos de sindicación y libertad sindical en las Cooperativas de Trabajo Asociado. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 8 de mayo de 2019", *Revista jurídica de economía social y cooperativa*, número 36, 2020.
- García Murcia, J., "Sobre el desarrollo de la actividad sindical en los establecimientos militares y otros aspectos de la libertad sindical", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 53, 1992.
- García Murcia, J., "Libertad sindical y "trabajo sexual", *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, número 6, 2021.
- García Murcia, J., "Tres sentencias recientes del TS sobre derechos de información de los trabajadores y sus representantes en el ámbito de la empresa", *Derecho de los Negocios*; número 260, 2021.
- García Ninet, J.I., "Libertad sindical y derecho de huelga de los trabajadores extranjeros autorizados, así como de los "sin papeles", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, número 205, 2008.
- García Ninet, J.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*, número 2, 1997.
- García Romero, B., "Prohibición a los representantes de las personas trabajadoras de repartir información en papel para garantizar el derecho a la intimidad de los clientes de la empresa: ponderación del derecho a la protección de datos y del derecho de libertad sindical", *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, número 2, 2021.
- García Valverde, M.D., "La amplitud del derecho de libertad sindical del personal al servicio del Ministerio de Defensa. Una Materia que necesita una apropiada y actualizada interpretación: STSJ Castilla y León 4 julio 2000 (AS 2000, 4310)", *Aranzadi social*, número 4, 2000.
- Gómez Caballero, P., "[Competencia jurisdiccional y tutela de la libertad sindical de los funcionarios públicos \(A propósito de las sentencias del Tribunal Supremo, Sala 4ª, de 22 de octubre de 1992, y Sala 3ª, de 8 de febrero de 1994\)](#)", *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, número 1, 1995.
- Gómez-Millán Herencia, M.J., "Derecho de reunión y libertad sindical de los empleados públicos", *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Volumen 4, número 4, 2011.
- Goerlich Peset, J.M., "Libertad sindical negativa y mejora de las condiciones laborales de los afiliados: Un panorama jurisprudencial", *Derecho de las relaciones laborales*, número 7, 2015.
- Herbón Costas, J.J., "Los derechos de asociación política y sindicación en las Fuerzas Armadas y los cuerpos de seguridad", *Centro de Estudios Políticos y Constitucionales*, España, 2010.
- Herbón Costas, J.J., "Sobre el derecho de asociación profesional militar ¿Hacia una libertad sindical?", *Revista española de derecho militar*, número 97, 2011.
- Iglesias Merrone, L., "Libertad sindical de policías: reseña sobre un fallo extranjero", *Revista derecho del trabajo*, número 1, 2013.

EL CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL EN ESPAÑA

- Kahale Carrillo, D.T., "Notas a la libertad sindical y el derecho de huelga de los extranjeros en España", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, número 243, 2003.
- Larrañaga Zeni, N., "La protección de la libertad sindical negativa", *Revista de derecho y tribunales*, número 30, 2016.
- López Cumbre, L., "La libertad sindical en el fútbol profesional. STS-SOC núm. 6/2020, de 8 de enero", *Anuario de 2020 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes)*, 2021.
- Mallet, E., "Dimensiones de la libertad de no afiliación sindical: comentario sobre una decisión judicial", *Revista derecho del trabajo*, número 1, 2013.
- Monereo Pérez, J.L., "Derecho a la libertad sindical de los empleados públicos", *Los derechos fundamentales en el empleo público: Sistemas jurídicos italiano y español: Cuestiones actuales y puntos críticos*, Comares, Granada, 2021.
- Moraru, G., *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*, Bomarzo, Albacete, 2020.
- Munín Sánchez, L.M., "Naturaleza parasindical de las asociaciones judiciales", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, número 10, 2013.
- Nogueira Guastavino, M., "La libertad sindical negativa en Estados Unidos: Replanteamiento del canon de negociación colectiva en España", *Derecho de las relaciones laborales*, número 4, 2016.
- Ojeda Avilés, A., "El derecho de huelga de los magistrados", *Themis. Revista de Derecho*, número 25, 1993.
- Ojeda Avilés, A., *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2003.
- Olivas Díaz, A., Una reflexión sobre el trabajo sexual, *Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia*, número 193, 2018.
- Omar García, H., "Subordinación, disciplina y libertad de asociación sindical en las Fuerzas Armadas y de seguridad (A propósito del fallo "Ministerio de Trabajo c. Unión de Policías Penitenciarios Argentina Córdoba", CNAT, Sala II, 18/12/2013)", *Revista Derecho del Trabajo*, número 3, 2014.
- Ordóñez Solís, D., "¿Tendrían los jueces españoles que hacer la revolución?", *Actualidad Jurídica Aranzadi*, número 779, 2009.
- Palomar Licerias, C., "La tutela de la libertad sindical. La posible vulneración de la libertad sindical al condicionar el disfrute de un beneficio a la afiliación a un sindicato concreto. Comentario a la Sentencia del 8 de enero de 2020 del Tribunal Supremo, Sala de lo Social", *Revista Aranzadi de derecho de deporte y entretenimiento*, número 68, 2020.
- Palomeque López, C., "La titularidad del derecho de reunión sindical y la legitimación para convocar asambleas informativas de afiliados a un sindicato", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 87, 1998.
- Palomeque López, C. y Álvarez de la Rosa, M., *Derecho del Trabajo*, Ceura, Madrid, 2020.
- Pascua Mateo, F., "Reflexiones en torno al derecho de asociación de los miembros de las fuerzas armadas y de la Guardia Civil", *Revista de Administración Pública*, número 160, 2003.
- Rayón Suárez, E., "Alcance del principio de libertad sindical", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 2, 1980.

EL CONCEPTO DE LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL EN ESPAÑA

- Riva López, A., "Los futbolistas profesionales y algunos aspectos de la libertad sindical", *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, número 221, 2006.
- Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F., "El derecho de reunión de los trabajadores en el marco de la libertad sindical", *Derecho vivo del trabajo y constitución: estudios en homenaje al profesor doctor Fernando Suárez González*, 2003.
- Romagnoli, U., "La libertad sindical, hoy", *Revista de Derecho Social*, número 14, 2001.
- Rubén Afarian, J., "Constitucionalidad de la sindicación de las fuerzas armadas, de seguridad y policiales en Argentina: a propósito de la sentencia "SIPOBA c/. Ministerio de Trabajo", *Derecho y ciencias sociales*, número 19, 2018.
- Sempere Navarro, A.V., "¿Huelga judicial?", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, número 20, 2008.
- Torollo González, F.J., "Derechos de asociación y colegios profesionales: sentencia TC 51/1984, de 25 de abril", *Libertad sindical y otros Derechos de acción colectiva de trabajadores y empresarios: 20 casos de trabajadores y empresarios*, 2014.
- Valdés Dal-Ré, F., "La jurisprudencia del TEDH sobre libertad sindical", *Derecho de las relaciones laborales*, número 6, 2016.
- Velasco Portero, M.T., "La Guardia Civil y el derecho de libertad sindical", *Las relaciones laborales en las administraciones públicas: XI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Volumen 2, 2001.
- Zapirain, H., "La libertad sindical y los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía", *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, número 269, 2018.