



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2015/2016

Convocatoria: Junio de 2016



La acción sindical dentro de la empresa
Union action inside the company

Realizado por el alumno/a D. Ariel Reyes Soto

Tutorizado por el Profesor/a D. Juan Miguel Díaz Rodríguez

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

Union action inside the company is a relatively new concept from the earliest times the unions acted outside the company, defending the rights of workers in a wide geographical and functional scope, without regard to the specifics of each worker in every workplace.

In a first historical phase, for reasons of evolution of capitalist production in an industrial work organization, he formed a social class, the working class, who needed associations that defend their interests collectively. These associations are unions and action within the limits of the company, the object of my theoretical presentation.

Provided with this historical foundation we enter on the rights of union members and their guarantees. We will also analyze the functioning of representative organization of affiliated workers, that is to say union sections and union delegates. They will also have a series of rights and guarantees which will involve burdens and costs for the employer. Finally, the employer proves that he is not a passive entity but sometimes decides renege comply with legal obligations and collective agreement derivative of trade union rights.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

La acción sindical dentro de la empresa es un concepto relativamente novedoso porque desde los primeros tiempos los sindicatos actuaban fuera de la empresa, defendiendo los derechos de los trabajadores en un ámbito geográfico y funcional amplio, sin atender a las particularidades de cada trabajador en cada centro de trabajo.

En una primera fase histórica, por razones de la evolución del sistema de producción capitalista en una organización industrial del trabajo, se formó una clase social, la clase trabajadora, que necesitó de asociaciones que defendieran sus intereses como colectivo. Esas asociaciones vinieron a ser sindicatos y su acción dentro de los límites de la empresa, el objeto de mi exposición teórica.

Provistos de esta base histórica, nos adentraremos en los derechos de los trabajadores afiliados y sus garantías. También analizaremos el funcionamiento de los entes representativos de los trabajadores afiliados, esto es, las secciones y los delegados sindicales. Éstos también contarán con una serie de derechos y garantías que supondrán cargas y costes para el



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



empresario. Por último, el empresario demostrará que no es un sujeto pasivo sino que en ocasiones opta por no cumplir con las obligaciones legales y convencionales derivadas de los derechos sindicales.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. LA ACCIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS.....	8
3. LAS SECCIONES SINDICALES	
3.1 El doble carácter de la sección sindical.....	13
3.2 Constitución de la sección sindical.....	15
3.3 Derechos de las secciones sindicales de los sindicatos privilegiados.....	18
4. LOS DELEGADOS SINDICALES	
4.1 Concepto y doble naturaleza.....	26
4.2 Necesidad de un número mínimo de trabajadores.....	27
4.3 Presencia en el comité de empresa.....	30
4.4 Designación y número de delegados sindicales.....	31
4.5 Garantías de los delegados sindicales.....	33
4.6 El crédito horario de los delegados sindicales y negociación colectiva: el caso de los liberados sindicales.....	41
5. OPOSICIÓN DEL EMPRESARIO A LA ACCIÓN SINDICAL: LAS CONDUCTAS ANTISINDICALES.....	47
6. CONCLUSIONES.....	49
BIBLIOGRAFÍA.....	51
WEBGRAFÍA.....	52
NORMATIVA.....	53
JURISRPUDENCIA.....	54

1. INTRODUCCIÓN

La acción sindical o actividad sindical supone el ejercicio por las organizaciones sindicales de unos derechos reconocidos constitucional y legalmente para la defensa de los intereses de los trabajadores. Así, el artículo 28.1 de la Constitución Española reconoce el derecho de la libre sindicación que “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”, sin que nadie pueda ser obligado a afiliarse a un sindicato. Por otra parte, en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en su artículo 2.1 d) se hace incluir dentro de la libertad sindical el derecho a la actividad sindical. Y como sujeto colectivo, el sindicato tiene derecho al ejercicio de la actividad sindical, ya sea dentro como fuera de la empresa, comprendiendo dicho derecho la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de comités de empresa y delegados de personal (artículo 2.2 d LOLS).

Actualmente la representación sindical en la empresa convive con otro modelo de representación, que es la unitaria o legal. Existe en España, por lo tanto, un doble canal de representación de los trabajadores:

- 1) Modelo unitario o legal, porque es una forma de representación que se impone en cada empresa, a diferencia del sindical que es voluntario. Se trata, pues, de un modelo no sindical conformado por órganos denominados como comité de empresa y delegados de personal, cuyos miembros son elegidos por todos los trabajadores de la empresa.
- 2) Modelo sindical o voluntario, que tiene como protagonistas unos órganos de carácter sindical dependientes del sindicato matriz pero a la vez autónomos hasta cierto punto. Dichos órganos son las secciones y los delegados sindicales, cuyos integrantes son elegidos solo por los afiliados al sindicato correspondiente. En este sentido, los representantes sindicales representan y defienden a sus afiliados.

Ambos modelos conviven entre sí e incluso confluyen entre sí, pues es habitual que un delegado sindical participe en las elecciones al comité de empresa y, en consecuencia, pase a formar parte de él. Y es que aunque cada órgano tiene sus propios requisitos y procedimientos de funcionamiento, con los resultados electorales de los comités de empresa se puede observar el nivel de representatividad sindical, de tal manera que dichas elecciones se suelen denominar “elecciones sindicales” (Ana De la Puebla Pinilla, 2014: pág. 49). Por lo tanto, en cada empresa puede observarse como funcionan ambos modelos de representación. No en vano el propio Estatuto de los Trabajadores al regular la forma de representación unitaria en su artículo 61 no excluye otras formas de participación de los trabajadores en la empresa, haciendo alusión a la forma sindical de representación. En este sentido, es perfectamente observable la sindicalización de los órganos unitarios.

En cuanto a la denominación de ambas formas de representación, decir “representante legal de los trabajadores” incluye a ambas ya que tanto una como la otra provienen de la normativa legal (STS, Sala 4ª, de 29 de junio de 1995, RJ 1992/1994). En definitiva, el aspecto que diferencia claramente ambos canales de representación es que mientras la representación unitaria se fundamenta en la representación de los intereses de todos los trabajadores de la empresa, sin tener en cuenta su afiliación, por otra parte, la sindical a través de instancias organizativas internas (sección sindical y delegado sindical) representa únicamente a sus afiliados. Sin embargo, eso no les impide actuar en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, al margen de su afiliación.

Antes de entrar al estudio jurídico y jurisprudencial de la actividad sindical dentro de la empresa, hay que entender primero que tradicionalmente la acción sindical se llevaba a cabo fuera de la empresa, entendiéndose que toda acción dentro de los límites físicos de la empresa suponía una invasión a la propiedad del empresario, donde el trabajador no era más que un asalariado ligado al contrato de trabajo. Con ello, las exigencias de las organizaciones sindicales eran siempre de un ámbito amplio que no atendía a las necesidades particulares del trabajador en su centro de trabajo. En la actualidad, nuestro ordenamiento jurídico solventa esta deficiencia en gran medida, con la participación de los sindicatos en la empresa de forma descentralizada a través de divisiones autónomas



pero ligadas al sindicato, que se denominan secciones sindicales y representadas a su vez por delegados sindicales. Sin embargo, esta integración sindical en la empresa no está exenta de aspectos negativos (José Luis Monereo Pérez et al., 2014: pág. 97 y 98):

En primer lugar, se puede dar la posibilidad de que esta integración genere una excesiva colaboración entre las secciones sindicales y el empresario, perjudicando así a los trabajadores. Contrario a esta corporativización y excesiva autonomía, otro peligro es que las secciones sindicales se vean excesivamente sujetas a las directrices de la burocracia sindical de nivel nacional (o autonómico, o provincial), de forma que también se podrían desviar de la defensa de los intereses concretos de los trabajadores de su empresa. Y, en tercer lugar, desde una perspectiva empresarial se podría observar a las secciones sindicales (meras representaciones de organizaciones externas a la empresa) como generadoras de conflictos a diferencia de las representaciones unitarias (comité de empresa y delegado de personal) que son más dados al consenso y colaboración.

2. LA ACCIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS

La LOLS en el artículo 8.1 b) otorga a los trabajadores afiliados a un sindicato los derechos a “Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal en la empresa”.

Estos derechos aunque son de titularidad individual, son ejercidos a través de las secciones sindicales. Son los derechos que se otorgan a todas las secciones sindicales, ya sean más representativas o no, ya estén presentes en el comité de empresa o ausentes. En este sentido la STS, Sala 4ª, 7066/1996 de 10 de diciembre indica que “es evidente que el interés consistente en que una Sección Sindical establecida en el seno de una empresa goce de todos los derechos, atribuciones y garantías establecidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, no tiene un titular individualizado, sino que es un derecho de todos los trabajadores de esa empresa, desde uno hasta el total de la plantilla, afiliados o no al Sindicato de que se trate, pero especialmente de los sí afiliados, cualquiera que sea su número, pues la "actuación sindical", encomendada a los organismos de acción sindical dentro de una empresa, alcanza de modo directo e indeterminado a los afiliados al sindicato de que se trate”. La misma opinión es mantenida por la STC 85/1988 de 28 de abril.

Así mismo, la Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social también lo reconoce implícitamente en su artículo 7.9 al fijar como infracción grave “La vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a la recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos”. Este es un claro indicativo de que los derechos dichos derechos son reconocidos indistintamente a la sección sindical y a sus miembros afiliados pero que finalmente su ejercicio se lleva a cabo a través del primero.

Y antes de entrar a analizar cada derecho y aunque resulte una obviedad del propio artículo, los derechos ya mencionados pueden verse acompañados por otros en virtud de normas convencionales.

El derecho de reunión reconocido en la LOLS debe distinguirse al de reunión en asamblea de trabajadores que reconoce el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículos 77 a 81). Aquí se trata de un derecho de reunión de todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su afiliación y que solo puede ser convocado por los órganos de representación unitaria. Sin embargo, en el derecho de reunión sindical “canalizan la organización interna del sindicato y viabilizan el flujo de información sindical en la empresa o centro de trabajo” (STC 76/2001 de 26 de marzo).

Para la convocatoria de estas reuniones están legitimadas las secciones sindicales y los delegados sindicales (STC 168/1996 de 29 de octubre). En este sentido, “el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T. ha declarado en múltiples decisiones que el derecho de organizar reuniones sindicales constituye uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales”.

El derecho de reunión se encuentra un claro límite que es la previa notificación al empresario (indicación del lugar, fecha, hora, con la debida antelación). Por otro lado, son también límites al derecho de reunión ya lógica necesidad de que las reuniones se lleven a cabo fuera de la jornada laboral y que no afecten al normal desarrollo de la actividad de la empresa. Estas obligaciones nacidas de la legalidad o de las normas convencionales tienen como función hacer compatibles el derecho de reunión con los derechos del empresario “en cuanto a la dirección y organización del trabajo y sobre los locales y útiles de la empresa” (STC 88/2003 de 10 de junio). Igual que ocurría con el derecho de constituir secciones sindicales, el deber de comunicación al empresario no es una petición de autorización. Solo se trata de una garantía necesaria para que pueda compatibilizarse con la protección de “derechos y bienes de titularidad de terceros” (STC 163/2006 de 22 de junio).

Por otra parte, el derecho a distribuir información sindical también se ve limitado por su realización fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

La STC 168/1996 hace una conexión directa entre el derecho de reunión y el de información puesto que no hay mejor momento para el intercambio de información y el debate que cuando están reunidos los afiliados. Así, en “el específico ámbito sindical es el soporte instrumental para el ejercicio de otros derechos, especialmente el de información, respecto del cual ya la referida STC 94/1995 de 19 de junio señaló que la transmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el sindicato y sus afiliados, entre los delegados sindicales y los trabajadores es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical, propicia el desarrollo de una democracia y de un pluralismo sindicales y, en definitiva, constituye un elemento esencial en la formación del derecho fundamental a la libertad sindical”. Con esto se entiende que cualquier ataque a uno de los dos derechos, supone un daño para ambos, pues sin reunión, se deteriora la capacidad del sindicato para distribuir información, y sin el derecho a disponer de información sindical, la reunión entre los afiliados pierde parte de su valor.

Hoy, los medios tradicionales de comunicación sindical como son la oral en las reuniones sindicales y el tablón de anuncios, ven disputados su preponderancia frente a los actuales medios tecnológicos. Imposible resultaba para los legisladores en su momento poder prever este fenómeno y regularlo legalmente. Sin embargo, tal y como indica la STC 94/1995, esa laguna jurídica “en modo alguno autoriza a concluir que solo 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”

En esta dirección apunta la STS, Sala 4ª, 9213/2001 de 26 de noviembre puesto que no aparece en la LOLS derecho alguno por parte de los órganos sindicales para utilizar medios informáticos para comunicarse con sus afiliados. Por lo tanto, no existe obligación del empresario de proporcionar dichos medios a las secciones sindicales para

sus comunicaciones. Lógicamente, dicho derecho deberá ser obtenido por negociación colectiva o con consentimiento de la empresa.

Particularmente interesante resulta la STC 281/2005 de 13 de diciembre que busca dejar claros los límites en el uso de medios informáticos para la comunicación sindical. En esta sentencia el TC resuelve sobre un recurso de amparo interpuesto por Comisiones Obreras. En este caso, el sindicato demandante venía usando para la comunicación sindical el correo electrónico de la empresa y sin oposición de ésta. Sin embargo, en un momento dado se da un colapso del servidor por lo que la empresa decide filtrar los mensajes de tal forma que los enviados por el sindicato son rechazados. Posteriormente se establecieron normas de actuación que prohibía el uso del correo electrónico para fines ajenos a las funciones encomendadas a los trabajadores, entre los cuales se entiende incluido los sindicales. CCOO entiende que ello vulnera su derecho a la libertad sindical por cuanto se vulnera su capacidad de acción sindical dentro de la empresa, como es la distribución de información sindical.

En primer lugar, el TC delimita claramente el contenido de la libertad sindical aclarando la imposición de cargas a la empresa no forma parte del contenido esencial de la libertad sindical. Por lo tanto, no se encuentra dentro de dicho derecho el uso del sistema electrónico para enviar mensajes sindicales. En consecuencia, ninguna empresa está obligada a “dotarse de esa infraestructura informática para uso sindical”. Sin embargo, en una vuelta de tuerca, el TC argumenta que dicha infraestructura ya estaba creada y que por lo tanto no suponía para la empresa un coste adicional. Además, la utilización del correo electrónico para fines sindicales estaba siendo armonizada con los fines para los que se creó, por lo que la medida de prohibir el uso sindical del correo electrónico resultó desproporcionado. El TC llega a la conclusión de que efectivamente la acción empresarial supuso una vulneración de la libertad sindical, por suponer una obstaculización no lo suficientemente justificada.

Por otra parte, el TC establece unos límites al uso del correo electrónico para fines sindicales:

En primer lugar, la información transmitida debe ser únicamente de tipo laboral y sindical. En segundo lugar, no podrá perturbar la normal actividad de la empresa. No supone una perturbación el recibir correos electrónicos durante la jornada laboral, pues

pueden ser abiertos y leídos al final del día o durante las horas de descanso. En tercer lugar, debe haber una compatibilización entre el uso sindical y el uso productivo normal del correo electrónico, predominando este último en todo momento y sobre todo en caso de conflicto. En este sentido, el empresario puede condicionar el modo de utilización del correo siempre que no suponga su exclusión absoluta. Por último, no debe suponer para el empresario gravámenes adicionales, particularmente la asunción de mayores costes.

El sentido de la STC 281/2005 se encuentra en proporcionar una mayor eficiencia a la comunicación entre sindicatos y afiliados, que puede mantenerse igualmente sin los medios informáticos pero no con la misma intensidad. Dicha sentencia refuerza la libertad sindical y garantiza el ejercicio del “proselitismo sindical, la garantía de la libertad de difusión de un programa, de una actuación de intereses sindicales” (Manuel Álvarez de la Rosa, 2015: pág. 572).

Resulta fundamental destacar que por más que la acción sindical de las secciones se vean teóricamente limitadas a sus afiliados, no se les puede impedir la facultad de llevar a cabo acciones dirigidas a todos los trabajadores, ya sean afiliados o no. Negar esta realidad supondría infringir el derecho a la libertad sindical del que se deriva el derecho de cada sindicato al proselitismo sindical.

3. LAS SECCIONES SINDICALES

3.1 El doble carácter de la sección sindical

Las secciones sindicales tienen un doble carácter que se manifiesta de una parte como “instancias organizativas internas del sindicato” y, por otra, como “representaciones externas” a las que la ley otorga determinadas ventajas y prerrogativas, que suponen a su vez cargas adicionales para la empresa. La constitución de las secciones sindicales supone un ejercicio por parte del sindicato de “libertad interna de autoorganización” (STC 61/1989 de 3 de abril). Recalcando esta doctrina la STC 292/1993 de 18 de octubre destaca que “pueden, por ello, los sindicatos, en el ejercicio de su libertad de autoorganización en los lugares de trabajo, constituirse a través de órganos, que legalmente son conocidos con el nombre de secciones y delegados sindicales”

Analizando el primer carácter (instancia descentralizada del propio sindicato) del que hemos hablado, la sección sindical se diferencia del sindicato en que solo ésta última tiene la personalidad jurídica que le otorga haber depositado los estatutos sindicales. Por lo tanto, ello significa que en sus interacciones, no se da una relación entre dos sujetos colectivos distintos “sino a través de una integración directa, de forma que la sección se mantiene unida al sindicato de procedencia” (STC 121/2001 de 4 de junio).

Las secciones sindicales son herramientas fundamentales para los sindicatos puesto que les proporciona una conexión directa con la empresa y la defensa inmediata de los derechos de los trabajadores. Así, las secciones sindicales en cuanto instancias organizativas del propio sindicato, les permite desarrollar aquellas tareas necesarias para la defensa de los intereses de los trabajadores, esto es, “se conecta directamente tanto con la actividad sindical como medio indispensable para el logro de los fines sindicales, como con las facultades autoorganizativas del sindicato, libres dentro del marco constitucional y canalizadas a través de sus estatutos y disposiciones internas”(STC 229/2002 de 9 de diciembre).

Además, según la STS, Sala 4ª, 7516/1994 de 21 de noviembre un sindicato no puede pretender que sean extendidos a su sección sindical “los beneficios concedidos por determinados acuerdos sindicales a las secciones sindicales estatales, dado que ésta, en su esfera de actuación, no podría rebasar la que fija para aquél sus estatutos”. Y es que

la sujeción de las secciones a los estatutos sindicales es evidente, por cuanto son éstos “los que reconocen a las secciones sindicales las facultades que legalmente se les atribuyen”. Incluso cuando los estatutos sindicales intenten otorgar altos niveles de autonomía e independencia a las secciones sindicales, éstos no podrán ser considerados como “auténticos entes sindicales”. Por todo esto las secciones sindicales deben acatar las decisiones y voluntad del sindicato, y también por la posibilidad de recurrir al poder disciplinario. Por lo tanto, ante cualquier controversia derivada de la estrategia sindical, los estatutos sindicales se erigen como el elemento decisorio claro, salvo que dichos estatutos resulten “manifiesta y claramente” antidemocráticas (STC 121/2001 de 4 de junio).

En cuanto a la sección sindical como representación externa, pueden nombrar a un representante o portavoz que si cumple con los requisitos previstos en la LOLS podrá constituirse en un delegado sindical con aquellos derechos reconocidos legalmente. Por ello, para el empresario supone unas cargas y obligaciones adicionales, ya que son correlativas a las facultades propias de los delegados sindicales. Y es que tal y como reconoce la STS, Sala 4ª, 11083/1989 de 12 de diciembre, es “posible y normal, en el sistema de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la sección sindical sin delegado o, más exactamente, la sección sin un delegado al que le sean de aplicación las garantías del artículo 10.3” de la LOLS.

No es posible impedir que una sección sindical nombre a un representante interno y que lo denomine delegado, el cual podrá llevar a cabo la actividad sindical siempre y cuando no suponga para el empresario cargas adicionales y correlativas a las facultades que la LOLS otorga a los delegados sindicales. Además, también gozará dicho delegado de la garantía de indemnidad que le proporciona la realización de funciones sindicales ordinarias (STC 201/1999 de 8 de noviembre).

La STS, Sala 4ª, 3946/1992 de 18 de mayo lo resume perfectamente cuando dice que “No es confundible, por tanto, las posibilidades de designar portavoz o delegado de la sección sindical, como representante de los afiliados al Sindicato respectivo en el correspondiente centro de trabajo, para lo cual existe amplia libertad, pues constituye manifestación o ejercicio de la libertad interna de autoorganización del Sindicato, pero

con intrascendente repercusión para la Empresa, para la que dicha designación carece de relevancia jurídica, con las de elegir delegado sindical, representante externo de la sección sindical, investido de facultades y derechos, pues estos, como se ha dicho, suponen cargas y obligaciones para el empresario”.

Sin embargo, esto no obsta a que el portavoz de la sección sindical pueda actuar externamente promoviendo conflictos colectivos (STS, Sala 4ª, 7716/1995 de 21 de marzo).

En cualquier caso, hay una serie de funciones comunes a cualquier sección sindical en la empresa, que consisten en la representación y defensa de los intereses específicos de los trabajadores afiliados al propio sindicato de la empresa (destacando la negociación colectiva pues es en ella donde se fijan las condiciones laborales de los trabajadores), aunque sin perjuicio de que dichas actuaciones puedan afectar al conjunto de los trabajadores de la unidad productiva de referencia (Manuel Carlos Palomeque López, 2015: pág. 384).

3.2 Constitución de la sección sindical

El artículo 8.1 a) de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical reconoce al trabajador afiliado a un sindicato el derecho a “Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato”. Este derecho no se encuentra limitado por el número de trabajadores en el centro de trabajo o la empresa. De esta forma, con que un determinado sindicato cuente con al menos un trabajador afiliado en el centro de trabajo o empresa, ya podrá contar con una sección sindical en dicha organización.

Pero el derecho a constituir la sección sindical pertenece únicamente al trabajador afiliado y no al sindicato, de tal forma que por más que los estatutos sindicales prevean la constitución de la sección sindical, si el trabajador afiliado no acciona su derecho, no podrá existir la sección sindical (José Luis Monereo Pérez et al., 2014: pág. 104). En este sentido el Tribunal Constitucional dicta la sentencia 292/1993, de 18 de octubre que establece en sus fundamentos jurídicos que “la creación de las secciones sindicales no es un derecho de los trabajadores en general, sino tan sólo de los afiliados al sindicato, que, siendo empleados de la empresa, deciden crearla sin intervención de los órganos directivos del sindicato extraños a la unidad productora”. Esta es, pues, una

clara muestra de la ya nombrada autonomía sindical de los afiliados frente al sindicato matriz. Sin embargo, esto no perjudica al derecho de los sindicatos de promover su constitución, teniendo en cuenta además que las secciones sindicales deben sujetarse a lo que establezcan los estatutos del sindicato (STS, Sala 4ª, 3486/1996 de 8 de junio).

Además, también añade dicha sentencia constitucional “esta capacidad de creación de secciones sindicales es configurada en la LOLS como facultad que se ejerce, con independencia de cualquier índice de representatividad o implantación que tenga el sindicato al que pertenecen y sin sujeción a formalidades legalmente preestablecidas, debiendo únicamente observar lo que en tal materia dispongan los Estatutos del propio sindicato, que es el único a quien, dentro de su marco estatutario, corresponde comprobar el cumplimiento de esas formalidades. Tampoco la comunicación del acto constitutivo de la sección sindical, está sujeta a forma que no venga establecida en los Estatutos y su puesta en conocimiento del empresario, solamente es necesaria, en la medida en que se precise para desarrollar la acción sindical dentro de la empresa.”

Por lo tanto, y tal y como se deduce del propio artículo 8.1 a) de la LOLS, no hay requisitos adicionales en cuanto a la representatividad y el número de trabajadores afiliados. No es necesario que un sindicato sea más representativo o que tenga un mínimo de trabajadores afiliados en la unidad productiva de referencia. Con el solo hecho de que en la empresa o centro de trabajo exista un solo trabajador afiliado a un determinado sindicato, éste ya podrá contar con sección sindical. La posibilidad de establecerse alguno de los límites ya referidos que ya sea por convenio colectivo o por ley ordinaria, queda descartada con las siguientes sentencias:

En primer lugar, la STS, Sala 4ª, de 18 de mayo de 1992, que estima que todo lo que no sea un derecho no limitado de constitución de secciones sindicales supondrá una contravención de la libertad sindical que reconoce el artículo 28.1 de la Constitución Española

Y en segundo lugar, la STSJ de Madrid de 15 de octubre de 1990, que anula cualquier requisito en cuanto a representatividad o afiliación que se establezca por convenio colectivo para formar sección sindical.

Anterior a todas estas sentencias garantistas con el derecho de fundar la sección sindical, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencia de 24 de noviembre de 1989 estableció que “todo sindicato con personalidad jurídica y capacidad de obrar, aunque no ostente la cualidad de más representativo, ni tenga presencia en los órganos de representación... puede, a través de los trabajadores afiliados al mismo, constituir secciones sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo, prescindiendo del volumen de la plantilla...”

Cuando la empresa cuenta con más de un centro de trabajo, nuevos aspectos deben ser tenidos en cuenta. Son los referentes al ámbito de constitución de la sección sindical, de tal manera que pueden constituirse a nivel de centro de trabajo o empresa. Y es que “corresponde a la estrategia sindical y, concretamente, a los trabajadores de la empresa afiliados a un sindicato, adoptar la decisión, acomodada a los estatutos del mismo, de constituir sección sindical,... fijando su esfera de actuación, con posibilidades de referirla a un centro de trabajo, extendiéndola a varios e incluso sobre todos los de la empresa” (STS, Sala 4ª, de 8 noviembre de 1994).

En la STS, Sala 4ª, 780/1995 de 15 febrero la parte actora busca el reconocimiento de “la existencia de un efecto de irradiación de los derechos de la sección sindical de empresa del sindicato recurrente, en cuanto sindicato más representativo, a todos los centros de trabajo de la misma”. Sin embargo, por más que haya libertad para constituir la sección a nivel de empresa o centro de trabajo, ello no les permite acceder a los “derechos que la ley ha previsto exclusivamente para las secciones o delegados de centro de trabajo”, esto es, los del artículo 8.2 LOLS.

También la STS, Sala 4ª, 5637/1999 de 20 de septiembre pone de manifiesto la conflictividad de esta libertad de elección de ámbito de actuación pues la parte actora buscaba la constitución de una sección sindical de carácter intercentros cuando ya contaba con uno en alguno de sus centros de trabajo. El tribunal resuelve argumentando que “de lo dispuesto en el art. 8.1.a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) se desprende que la formación de secciones sindicales, bien en el ámbito de la empresa o bien en el de un centro de trabajo, es una facultad meramente alternativa, pero no acumulativa”. Con ello se denegaban las pretensiones del sindicato recurrente.

Aunque para el efectivo funcionamiento de la sección sindical, resulta necesario que los trabajadores comuniquen al empresario el hecho de su constitución, los trabajadores no tienen obligación de pedir permiso al empresario, esto es, en cuanto a la sección sindical “su constitución no está condicionada a ningún tipo de reconocimiento de su existencia por el empresario” (Tomas Sala Franco, 2013: pág. 162).

Sobre el control por el empresario de las condiciones que posibilitan la constitución de la sección sindical, la Sala de lo Contencioso-Administrativo en STS 2654/2001 de 30 de marzo se remite a la STS, Sala 4ª, 292/1993 de 18 de octubre para reconocer el derecho del empresario “recabar de la sección sindical o del delegado aquellos datos que precise para comprobar la legitimidad de su creación y elección”. Sin embargo, también destaca la sentencia que tanto el empresario como el órgano sindical deben respetar el derecho fundamental del trabajador a la libertad ideológica garantizado por el artículo 16.1 de la CE que supone que éste puede negarse a confesar su afiliación sindical. Esto, pues, supone un claro límite a la capacidad del empresario para verificar la legitimidad de la sección sindical. Por lo tanto, concluye el tribunal que “resulta lesiva al derecho fundamental a la libertad sindical la previsión contenida en el Decreto impugnado, de que la constitución de las secciones sindicales quede supeditada a la prueba de un porcentaje de afiliación que solo pueda acreditarse mediante los listados de retenciones en nómina de las cuotas sindicales”.

3.3 Derechos de las secciones sindicales de los sindicatos privilegiados

Una vez analizados los derechos comunes a toda sección sindical, tenemos todo un conjunto de facultades reservadas a las secciones sindicales de dos tipos:

Las pertenecientes a sindicatos más representativos y las que tengan presencia en los órganos de representación unitaria (comité de personal o delegado de personal) (artículo 8.2 LOLS). El carácter de más representativo lo obtienen aquellos sindicatos que cumplan con toda la serie de requisitos que establecen los artículos 6 y 7 LOLS para ámbito estatal y autonómico. Por su parte, los sindicatos obtienen presencia en los comités de empresa a través de un procedimiento electoral regulado en los artículos 69 a 76 LET. Dichos derechos son de carácter mínimo pues a través de convenios colectivos

pueden ser mejorados y ampliados (artículo 8.2 LOLS). Estas son, pues, las condiciones que hacen que las secciones sindicales puedan ser denominadas como privilegiadas.

Para hacer posible el derecho de los trabajadores afiliados (y a los trabajadores en general) a la recepción de información sindical (artículo 8.1 c) LOLS), se establece como primer derecho para estas secciones sindicales el disponer de un tablón de anuncios “que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores” (8.2 a) LOLS).

Por lo tanto, cada sección sindical con derecho a tablón de anuncios, deberá tener uno o también puede darse que exista un tablón común a todas, con las separaciones suficientes para cada sección sindical (STS, Sala 4ª, 7377/1996 de 19 de diciembre). Sin embargo, esto no significa que la empresa se vea obligada a proporcionar un tablón a cada una de las secciones sindicales que puedan formarse en las empresas o centros de trabajo ya que “el mínimo legal de derecho necesario es en singular”, esto es, "un tablón de anuncios" (STS, Sala 4ª, 780/1995 de 15 de febrero). De esta forma, si un sindicato más representativo o con presencia en órganos de representación unitaria, tiene ya un tablón de anuncios propio y exclusivo en alguno de los centros de trabajo, no supone una vulneración “de los preceptos legales o convencionales” que la empresa le limite el acceso “en los centros en que sus afiliados no han constituido sección sindical al tablón de anuncios general”, es decir, compartido con otras secciones sindicales.

Sobre la cuestión de donde exactamente debe ser dispuesto el tablón de anuncios, se ha pronunciado la STSJ de Murcia de 19 de abril de 1994 que establece que es la empresa la facultada para colorarlo en el sitio donde considere oportuno, siempre y cuando cumpla con la norma legal, esto es, en el centro de trabajo y en un lugar que garantice el adecuado acceso a los trabajadores. Así, para cumplir con este precepto y ante la indefinición del articulado, se opta por dar prioridad a la capacidad de dirección del empresario, que podrá colocarlo donde le parezca con la condición única de que no suponga una obstaculización al acceso por parte de los trabajadores. En este sentido, la Organización Internacional el Trabajo con su Recomendación numero 143 defiende esta necesidad de acuerdo entre representante sindical y empresario a la hora de colocar el tablón, pero en lugar donde sea posible su fácil acceso (15.1).

Además, los tablonos de anuncios deben ser suministrados por el empresario (con el consiguiente coste económico) y deben cumplir un mínimo en cuanto a número y tamaño (Alexandre Pazos Pérez, 2014: pág. 313).

En cuanto al contenido de las comunicaciones, el tablón de anuncios no sufre las restricciones del correo electrónico puesto que no solo se limitan a los contenidos de tipo sociolaboral o sindical sino que también pueden ser culturales, deportivas o, en general, de lo que les parezca conveniente (STS, Sala 4ª, de 28 de marzo de 2003). Esta libertad de expresión ejercita por las secciones sindicales en sus tablonos de anuncios inevitablemente deriva en un choque con el derecho al honor de quien se pueda sentir ofendido por las expresiones allí empleadas. Para que las expresiones empleadas en los tablonos puedan ser calificadas de ofensivas o injuriosas se deberá analizar el contexto en que se producen, la proyección pública de la persona y la gravedad de las expresiones, objetivamente consideradas, “que no han de llegar al tipo penal, pero tampoco ser meramente intrascendentes” (STSJ 2039/2012 de Cataluña de 14 de marzo). Con respecto a lo segundo, la crítica a la conducta de otro entra dentro de los límites de la libertad de expresión, límites que se ven ampliados cuando la persona objeto de las criticas se dedica a actividades públicas o de relevancia pública pues “están expuestas a un riguroso control de sus actividades y manifestaciones”.

En definitiva, las expresiones del tablón de anuncios deben estar carentes de expresiones indudablemente injuriosas que no tengan relación alguna con las ideas que se exponen y que resultan innecesarias para la exposición de las mismas. En el caso de la mencionada sentencia no se consideraron injuriosas ni ofensivas expresiones que venían a criticar las actuaciones de un sindicato rival al emplear términos como "amenaces", "difamaciones", "comportaments tipus la cosa nostra", que el Tribunal estima como "la manera que las organizaciones sindicales vienen utilizando el lenguaje en estos tiempos". Podemos observar que se tratan de términos genéricos que no hacen referencia a una determinada actuación concreta. Lo que se vierte en el tablón de anuncios puede parecer unas acusaciones fuertes y en apariencia se compara al sindicato rival con una organización criminal, pero mientras no se refieran a una entidad concreta, a un comportamiento exacto, no se tratara de expresiones que atenten al honor de la organización demandante.

Como ya analizamos en la libertad de información (distribución y recepción) de los trabajadores afiliados, también en lo que se refiere al tablón de anuncios, la irrupción de los nuevos medios tecnológicos e informáticos va a suponer una intervención jurisprudencial subsanadora de las lagunas propias y previsibles de la LOLS, cuando aun en el mundo jurídico no se podía afirmar con seguridad que finalmente se produjera la generalización de estas innovaciones que tanto transformaron la sociedad. Sin embargo, también supuso una gran oportunidad por cuanto más eficaz y eficiente resultaba la comunicación sindical con estos nuevos medios tecnológicos. Así, la STSJ 25/2000 de Madrid de 13 de octubre defiende que "la evolución tecnológica permite el empleo de medios más sofisticados, rápidos, útiles y directos, que el tradicional tablón o la no menos habitual hoja informativa expuesta en el mismo y/o entregada en mano, de tal manera que en aras a satisfacer ese derecho, no pueden existir impedimentos legales para utilizar otros medios que busquen esa misma finalidad y con las características ya expuestas, aunque, lógicamente, su empleo deba adaptarse a sus particularidades y condiciones, en este caso el correo electrónico".

Así, y con el apoyo judicial, es normal que dichos medios virtuales (tabloneros virtuales a los que se accede por aparatos informativos y con acceso a internet)

sustituyan progresivamente a los tradicionales. En todo caso la delimitación de su uso impone que solo pueda emplearse internamente, esto es, entre los trabajadores de la empresa y no desbordando el marco empresarial. También se ocupa de recordar la STSJ 25/2000 de Madrid que al igual que ocurre en otros tipos de comunicaciones, se debe respetar el deber de sigilo profesional. Aunque será analizada con más detenimiento cuando nos centremos en los representantes sindicales, se puede adelantar que dicho deber se incumple cuando información de naturaleza reservada es difundida fuera de la empresa a terceros que no tienen ninguna necesidad de conocerla.

El segundo derecho del que gozan las secciones sindicales de los sindicatos privilegiados es “la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores” (artículo 8.2 c) LOLS). También los órganos de representación unitaria tienen, en virtud del artículo 81 LET, derecho a un local “en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores”. Sin embargo, este derecho, a diferencia de lo que pasa con los representantes sindicales, se encuentran condicionados a que las características de la empresa o centro de trabajo lo permita. Así lo remarca la STSJ Comunidad Valenciana 14 septiembre 2004 (RJ 1549/2004) cuando dice que la disposición del local para los representantes sindicales “no está condicionado a que las características del centro de trabajo lo permitan”. Por ello, el empresario no puede alegar que no tiene dotación presupuestaria ni espacio para ubicarlo a la hora de negar el local a las secciones sindicales (STSJ de Canarias de 30 de septiembre de 1993). Además, el empresario no solo ha de facilitar un local sino que también debe llenarlo de mobiliario y material suficiente para que el local pueda cumplir sus funciones propias (STSJ de Madrid de 23 de febrero de 1993). Sin embargo y aunque el empresario deba facilitar un local a los trabajadores, no ha de ser aquel exigido por la representación sindical sino aquel que crea conveniente y que cumpla con las obligaciones legales ni tampoco ha de “soportar la ocupación del que éstos consideren conveniente para la finalidad de hacer pública una protesta que puede expresarse por otras vías fuera del establecimiento empresarial” (STS, Sala 4ª, 14 marzo 1995, RJ 1577/1994)

El artículo 8.2 c) LOLS por cómo se expresa al incluir tanto el ámbito de empresa como de centro de trabajo da pie a que la jurisprudencia lo interprete de forma no restrictiva como así señala la STSJ de Madrid de 20 de febrero de 1992 que permite que pueda existir local en cada centro que trabajo que supere el número de 250 trabajadores. Dicho artículo no apoya la exclusividad por parte de una sección sindical para con un local, ya que lo que se requiere es que sea adecuado para el ejercicio de su actividad de representación sindical. De esta forma, si es necesario la sección sindical puede compartir el uso del local con otras secciones e incluso con los representantes unitarios de los trabajadores (STS, Sala 4ª, 4989/1996 de 24 de septiembre). En este sentido, dicha sentencia aclara que no será aceptable el uso compartido cuando “ofrezca prueba concluyente de que en tales circunstancias resulta imposible o particularmente gravoso el desarrollo de actividades sindicales”. Es que incluso cuando la empresa cuenta con otros locales disponibles, puede imponer a las secciones sindicales que compartan un local entre sí y con otros representantes de los trabajadores siempre y cuando no exista “una saturación de actividades de las distintas representaciones, una falta de dotación a los efectos de su utilización o una aglomeración física de los distintos representantes” (STSJ Galicia 8 octubre 2004, R.J 1789/2002).

Un caso particular se da cuando se le asigna un local compartido a una sección sindical pero no se le proporciona las llaves mientras que al otro sindicato si se las dan. Se trata de una acción empresarial claramente discriminatoria y que no permite la plena disponibilidad de la sección sindical al local por quedar claramente condicionada ante la posible facilitación o no que ofrezca el otro sindicato de la llave necesaria para acceder al local. De esta forma, se da una contravención del artículo 14 de la CE (STSJ Galicia 23 septiembre 2004, R.J 3584/2004).

Se podría entender que también vulnera el artículo 14 de la CE el hecho de que el empresario al facilitar los locales de mayor tamaño siga el criterio de mayor representatividad, dando a los más representativos los locales de mayores dimensiones. Sin embargo, el artículo 6.1 LOLS nos dice que “la mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical”. Y es que el sistema sindical no es totalmente igualitario, ni lo pretende. Los sindicatos más

representativos, dados sus meritos y su mayor capacidad para defender los intereses de los trabajadores, ocupan una posición privilegiada. Por lo tanto, el empresario solo estaría, dado los locales disponibles de diferentes tamaños, empleando para su reparto un criterio objetivo y carente de discriminación injustificada (STS, Sala 4ª, 6741/2000 de 25 de septiembre).

Aunque ya hemos aclarado que es totalmente legal el uso compartido de un local entre varias secciones sindicales, realmente no es discriminatorio que ocurra esto mientras otras secciones sindicales tienen acceso a locales individuales para cada una, pues estas secciones sindicales y a diferencia de las anteriores, si tienen derecho a locales (STSJ de Canarias de 23 de marzo de 1993). Verdaderamente estas secciones sindicales no privilegiadas no pueden reclamar un trato discriminatorio por una facultad que la ley no les ha otorgado. El hecho de que tengan un local no es en virtud de norma legal, sino de una acción unilateral del empresario. Sin embargo, si esta situación se diera únicamente entre sindicatos privilegiados, de tal forma que a unos se les proporciona local específico y a otros se les impone unos locales para uso compartidos, estaríamos ante una actitud empresarial discriminatoria (STSJ Madrid, de 6 de julio de 1995).

Con respecto a las características del local, la LOLS solo requiere que sea “adecuado”. Se ha de entender así, que el local por sus dimensiones y por su contenido, debe ser suficiente para que los representantes sindicales puedan llevar a cabo sus funciones de forma correcta. Ante la indeterminación en cuanto características y equipamiento, se puede entender que “una interpretación adecuada del espíritu de la norma implica que el local debe reunir unas mínimas condiciones ambientales de habitabilidad en cuanto al espacio, iluminación, ventilación, nivel de ruido, facilidad de acceso, y con una dotación de medios materiales suficientes que le hagan idóneo para el fin perseguido” (STSJ Comunidad Valenciana 14 septiembre 2004, R.J 1549/2004). En cuanto a equipamiento, la existencia de línea telefónica y fax es suficiente para el funcionamiento normal de una oficina (STSJ Castilla y León 3 mayo 2004, R.J 776/2004).

En cuanto a la ubicación del local, aunque deberá encontrarse por lo general en el propio centro de trabajo, se admite también que se situé fuera de la empresa, pero con la



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



condición de que sea adecuado y de fácil acceso (STC de 24 de septiembre de 1986). Igual que ocurre con el tablón de anuncios, es en el empresario en quien recae la facultad de ubicar en un lugar concreto el local, con la obvia condición de que se respete la adecuación exigida legalmente. Por ejemplo, si la empresa decidiera que de entre todos los centros de trabajo, establece el local en aquel con menor número de trabajadores, estaría obstaculizando el acceso al resto de trabajadores y perjudicando el fin representativo perseguido con el derecho al local (STSJ Comunidad Valenciana de 14 septiembre 2004, RJ 1549/2004).

4. LOS DELEGADOS SINDICALES

4.1 Concepto y doble naturaleza

Aunque a estas alturas ya es algo evidente, no resulta ocioso volver a reiterar como las representaciones sindicales a nivel de centro de trabajo supone un mayor acercamiento de la acción sindical a las concretas necesidades de los trabajadores en el lugar de trabajo. Así, “la consagración de estas representaciones sindicales a nivel de centro de trabajo por la LOLS y el reconocimiento a las mismas de determinadas competencias y facultades no supone sólo una carga para el empresario, sino que responde también a un propósito legislativo de profundización en la democracia sindical a través de la descentralización de las representaciones sindicales y de la toma de decisiones sindicales a nivel de centro de trabajo” (STC 208/1993 de 28 de junio).

Los delegados sindicales son aquellos trabajadores por y entre los afiliados al sindicato de una empresa o centro de trabajo que ejerce la doble función de representante de una sección sindical y enlace entre ésta y el sindicato del que forma parte. Los delegados sindicales serían, pues, y a todos los efectos, representantes de las secciones sindicales frente al empresario, los representantes unitarios, la Administración Pública o los Tribunales (Tomas Sala Franco, 2013: pág. 165).

Igual que ocurriría con las secciones sindicales, los representantes de éstas tienen una doble cara como consecuencia de las diferentes maneras que tiene de actuar. Son, de una parte, instancia organizativa interna del sindicato y a la vez representantes externos de la sección sindical dotados por la ley de una serie de derechos que ocasionan obligaciones y cargas al empresario. Como muestra de dicho carácter organizativo interno, los delegados son elegidos de forma interna por la sección sindical, sin condicionamiento alguno por parte de la LOLS, que sin embargo, si impone una serie de requisitos para que dicho representante pueda acceder a los derechos de todo delegado sindical (STC 84/1989 de 10 de mayo). Por lo tanto, la LOLS no puede evitar que cada sección sindical pueda nombrar a sus representantes y a que lo denominen “delegado sindical” aunque no cumpla con los requisitos impuestos en dicha norma legal. Sin embargo, siendo una norma que establece condiciones mínimas, por convenio colectivo o decisión empresarial, a dichos portavoces sindicales se les puede conceder las competencias y garantías que reconoce la LOLS. En definitiva, se observan dos tipos

de representantes de las secciones sindicales, que son, de una parte, los que son reconocidos legalmente por la LOLS y otros que no cumpliendo con los requisitos legalmente establecidos ejercen funciones de representación y como portavoces de su sección sindical.

4.2 Necesidad de un número mínimo de trabajadores

El artículo 10.1 LOLS es muy claro en cuanto al requisito fundamental para que las secciones sindicales puedan designar delegado sindical. Así, ya sea a nivel de empresa o de centro de trabajo, se requiere que existan más de 250 trabajadores, “cualquiera que sea la clase de su contrato” (STS, Sala 4ª, de 20 de julio de 2000). Tal y como lo definíamos anteriormente, los delegados sindicales se eligen “por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo”. Otras cuestiones como la duración de dicho mandato es objeto de decisión a través de los estatutos sindicales.

Los artículos 10.1 y 10.2 LOLS se contradicen a la hora de establecer el mínimo de trabajadores necesarios puesto que este último a la hora de representar la escala de número de trabajadores por delegado sindical, concede uno a aquellos centros de trabajo con entre 250 y 750 trabajadores. Por lo tanto, queda la incógnita de si son necesarios 250 o 251. La jurisprudencia que debía resolver esta cuestión, la ha consolidado puesto que al principio se exigía 251 (STS, Sala 4ª, de 27 de enero de 1990) y posteriormente con la STS, Sala 4ª, de 11 de abril de 2001 se admiten los 250.

Como cabría esperar, estos requisitos pueden ser aliviados a través de negociación colectiva o acuerdo empresarial y al respecto la LOLS en su artículo 10.2 se pronuncia al establecer que “se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo corresponden a cada uno de éstos”. Vemos pues que la ley lo que remite a convenio colectivo o acuerdo de empresa no es el mínimo de trabajadores necesario para la existencia de delegado sindical sino la ampliación del número de delegados sindical dado un determinado número de trabajadores (STS, Sala 4ª, de 10 de enero de 1996). Sin embargo, la ley aunque no lo mencione tampoco lo prohíbe, por lo que nada impide que a través de una norma paccionada se pueda

establecer un censo laboral menor al legalmente previsto que permita la elección de un delegado sindical (STS, Sala 4ª, 9277/1990 de 14 de diciembre).

Con respecto a la facultad del empresario para conferir a aquellas secciones sindicales no cumplidoras de los requisitos legales, de un delegado sindical, la STS, Sala 4ª, 7248/1989 de 12 de diciembre resuelve esta cuestión. Aquí se da el caso de que una empresa decide permitir por convenio colectivo que determinados centros de trabajo (“centros directivos con presupuesto”) puedan elegir delegados sindicales aun sin llegar al mínimo de 250 trabajadores. Esta facultad de la empresa de limitar el reconocimiento de delegados sindical en centros de trabajo con unas determinadas características es admitida como legal por el TS. De esta forma, “el convenio no podrá impedir la designación de delegados en centros de trabajo que, aun no teniendo la condición de centros directivos con presupuesto, ocupen más de 250 trabajadores, pero sí puede limitar el beneficio del reconocimiento de delegado sin exigencia de un mínimo de trabajadores a centros que reúnan determinadas características organizativas, pues con ello no se desconoce ninguna norma mínima de rango superior”.

El establecimiento de un requisito numérico en base a los trabajadores ocupados en un determinado centro de trabajo supone inevitablemente una cierta inestabilidad para el reconocimiento de la figura del delegado sindical, pues según sea la situación económica de la empresa, ésta puede reducir la plantilla, presentándose así la situación de que ya elegidos los delegados sindicales, el centro de trabajo deje de cumplir las condiciones legalmente exigidas. Mientras la disminución de la plantilla se ajusta a la legalidad y no se haya producido de forma injustificada o arbitraria, el empresario tiene derecho a negar el reconocimiento de los delegados sindicales debido a una “disminución esencial” del número de trabajadores en el centro de trabajo (STS, Sala 4ª, 3049/2001 de 11 de abril). Todo esto tiene su lógica en el hecho de que la figura del delegado sindical supone para el empresario una relación de costes y cargas de las cuales no está obligado a soportar salvo que vengan impuestos legalmente. Sin embargo, se podría argumentar que el reconocimiento del delegado sindical debería perdurar hasta la finalización de su mandato. Así ocurre en el caso de los representantes unitarios cuyo mandato tiene una duración de cuatro años “entendiéndose que se

mantendrán en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiesen promovido y celebrado nuevas elecciones” (artículo 67.3 LET). Existe un procedimiento de revocación pero en él no participa el empresario. Sin embargo, la STS, Sala 4ª, 3049/2001 no ve posible una analogía con respecto al mandato entre ambos tipos de representante ya que “existen circunstancias esenciales de divergencia que lo impiden por lo que no existe identidad de razón”. Hay que tener en cuenta que, como ya hemos mencionado, la duración del mandato del representante sindical se decide en los estatutos sindicales o a través de acuerdo en el seno de la sección sindical. En caso de haber sido regulado por ley como ocurre en el caso de la representación unitaria, podríamos hablar de una posible comparación que haría factible la analogía.

La STSJ 7396/2004 de Cataluña de 14 de junio presenta un caso especial de lo anteriormente dicho pues se trata de una empresa que se forma periódica sufre fluctuaciones en la ocupación debido a que se dan pequeños lapsos de tiempo en los que la actividad descende y con ello el número de la plantilla. Y es que antes de que se diera el conflicto que resuelve este tribunal, la empresa venía reconociendo a los delegados sindicales aun cuando la ocupación apenas llegaba a la mitad de lo requerido legalmente. El tribunal resuelve argumentando que hay que atender a la ocupación ordinaria a la hora de otorgar los beneficios propios del delegado sindical “con independencia del momento concreto en que se produzca la elección del delegado”. Por lo tanto, en este caso el reconocimiento al delegado sindical de sus derechos deben mantenerse constantes a pesar de las fluctuaciones de la ocupación en el centro de trabajo. Lo contrario sería constitutivo de “una violación a la libertad sindical, tanto respecto a la trabajadora, como al sindicato”.

En cuanto al nivel en el cual hay que tener en cuenta el mínimo de trabajadores para obtener delegado sindical, “la posibilidad de acudir a la empresa o al centro de trabajo no es algo que quede al arbitrio del sindicato sino que ello está en función de los órganos de representación de los trabajadores para ejercer su derecho de participación en la empresa” debiendo atenerse a lo dispuesto en el artículo 63 LET. De esta forma, el

nivel que ha de elegirse es el del centro de trabajo. En cualquier caso, la elección y de delegados sindicales a nivel de centro de trabajo resulta en una aplicación más favorable de la normativa legal. En primer lugar, porque deriva en una mayor cantidad de delegados sindicales al considerar varios centros de trabajo frente al nivel de empresa ya que en los niveles superiores de la escala se pierde la proporcionalidad de trabajadores por delegados sindicales correspondiente. En segundo lugar, a nivel de empresa una sección sindical podría no llegar a superar el 10% exigido de votos para el comité de empresa, cosa que si podrían conseguir a nivel de centro de trabajo (STSJ Andalucía de 20 de septiembre de 2004, RJ 2204/2004).

Sin embargo, teniendo una empresa más de 250 trabajadores pero con varios centros de trabajo, todos ellos con menos de 250 trabajadores, se elegiría para el reconocimiento del delegado sindical el nivel de empresa para así garantizar la operatividad del artículo 10.1 LOLS, con todas las garantías del artículo 10.3 (STSJ 966/2005 de Cataluña de 27 de enero).

Por último, teniendo en cuenta que un delegado sindical es elegido por un determinado centro de trabajo, parece lógico concluir que no podrá actuar sindicalmente en otros centros de trabajo. De esta forma, el ámbito de actuación de cada delegado sindical es el centro de trabajo que los designó. Por otra parte, en aquellos centros de trabajo sin sección sindical podrán actuar los delegados de la sección de empresa (STSJ Madrid de 14 de junio de 2004, RJ 2649/2004).

4.3 Presencia en el comité de empresa

Una vez cumplido el requisito de un mínimo de trabajadores ocupados en el centro de trabajo o empresa, para que a una sección sindical se le pueda reconocer la elección del delegado sindical, es necesario que tenga presencia en el comité de empresa (artículo 19.1 LOLS).

La presencia de la sección sindical basta para un solo comité de empresa, sin que sea necesario que lo esté en todos los comités establecidos. Además, no se exige porcentaje alguno de votos, sino únicamente una presencia en el comité de empresa que basta para la obtención de un único delegado sindical (STS, Sala 4ª, 7190/1997 de 28 de noviembre).

Con respecto a la posibilidad de obtener presencia en el comité de empresa a través de un cambio en la afiliación sindical de algún miembro, la STS, Sala 4ª, 5715/1999 de 22 de septiembre no lo admite. Y es que “los delegados sindicales solamente tendrán los derechos y garantías previstos en el art. 10.3 de dicha norma cuando las secciones sindicales en cuyo seno hayan sido designados pertenezcan a sindicatos... que tengan presencia en los comités de empresa”. Incluso si un sindicato se presente a las elecciones integrado en una candidatura, y posteriormente se separe de ésta, no se le reconocerán delegados sindicales ya que no se habría presentado con su propia candidatura. Quien así lo haga, será a quien se le reconozcan los delegados sindicales. Se trata pues, de una medida para negar validez al “transfuguismo” sindical.

4.4 Designación y número de delegados sindicales

Como ya hemos destacado, los delegados sindicales son elegidos por y de entre los afiliados de la sección sindical a nivel de centro de trabajo o empresa (artículo 10.1 LOLS). Ello no es más que el ejercicio de la libertad interna del sindicato para autoorganizarse. Por ello, la elección del delegado sindical se lleva a cabo a través de un procedimiento electoral establecido en los Estatutos del sindicato, que a su vez será el encargado de controlar su cumplimiento (STC 292/1993 de 18 de octubre). También establece esta sentencia que la elección del delegado sindical debe ser notificada al empresario para que así puedan hacerse efectivos los derechos y garantías propios de aquel. Al igual que en el caso ya analizado de la sección sindical, para el reconocimiento por parte del empresario de la legitimidad en la creación y elección del delegado sindical, puede aquel recabar los datos que considere necesarios, siempre y cuando no resulte de ello vulneración alguna de los derechos fundamentales del trabajador, especialmente el derecho a la intimidad (STC 292/1993 de 18 de octubre). Es tan relevante la necesidad de que el empresario conozca y reconozca la validez y legitimidad de la designación del delegado sindical, que en caso contrario, esto es, que el empresario considere que no se han cumplido los presupuestos legales exigibles, puede negar la efectividad de la elección y las garantías y derechos que de ella se deriva. De esta afirmación se denota claramente que esta necesidad de comprobación se impone solo cuando de la elección del delegado sindical se generan cargas y costes para

el empresario, esto es, cuando se entiende al delegado sindical como órgano de representación sindical y no como instancia organizativa interna del sindicato (STC 292/1993 de 18 de octubre).

Debido a que no puede existir la figura del delegado sindical si antes no se ha reconocido la existencia de la sección sindical de la que proviene, el empresario no puede negar el reconocimiento de ésta si ya ha reconocido la del delegado sindical (STSJ Castilla y León 17 Ene. 2005, R.º 2429/2004)

Aparte de la posibilidad de no reconocer al delegado sindical cuando el empresario entienda que no concurren los requisitos legalmente establecidos, también podrá impugnarlo mediante procedimiento de conflicto colectivo (STS, Sala 4ª, 12138/1988 de 25 de mayo).

Una vez vistos los aspectos referentes al proceso de designación de los delegados sindicales, habría que ver dados los requisitos vistos, cuantos delegados tocan a cada sección sindical. Así, el artículo 10.2 LOLS considera que “a falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al comité de empresa o al órgano de representación en las Administraciones Públicas se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres

De 5.001 en adelante: Cuatro”

Para hacer este artículo compatible con el 10.1 LOLS, cuando una sección sindical no obtenga el 10% de los votos, no entrara en esta escala pero, en todo caso, contara con un delegado sindical. En este sentido, solo computaran para dicho 10% los votos validos y en blanco, excluyéndose únicamente los votos nulos (STS, Sala 4ª, de 19 de mayo de 1993, RJ 1993/4110)

Esta escala puede ser mejorada a través de acuerdo o negociación colectiva de tal forma que se podrá ampliar el número de delegados obtenidos por las secciones sindicales (artículo 10.2 LOLS). Con respecto a si este aumento debe afectar a todas las secciones sindicales con delegado o solo a algunas de ellas, resuelve la STC 188/1995 de 5 de diciembre. En primer lugar, el TC aclara que doctrinalmente se considera que el derecho de las secciones sindicales a nombrar delegados sindical no forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical sino que es parte del contenido adicional, esto es, “se trata, en consecuencia, de un derecho de origen legal cuya configuración y límites corresponde determinar al legislador o, en su caso, a la negociación colectiva”. Teniendo en cuenta que una norma es discriminadora solo cuando otorga unas prerrogativas a unos sindicatos y priva a otros de las mismas con las que son necesarias para la realización de las funciones que le son propias, el hecho de permitir un aumento de delegados sindicales a unos sindicatos y a otros no, fijándose en el criterio de más representatividad y su presencia o no en los órganos de representación del personal, no se trataría de una contravención de los artículos 14 y 28.1 CE. Por lo tanto, el criterio de representatividad para diferenciar a las secciones sindicales en cuanto al número de delegados sindicales reconocidos, supone una causa razonable y no arbitraria y más teniendo en cuenta que el propio artículo 10 LOLS ya otorga diferente número de delegados sindicales dependiendo de la desigualdad representativa (STS, Sala 4ª, de 8 noviembre de 1994, RJ 1163/1993). De esta manera, aquella sección sindical que no obtenga el 10% de votos para el comité de empresa, solo obtendrá un delegado, mientras que los que si superaron ese porcentaje podrán (dependiendo del número de trabajadores del centro de trabajo) obtener hasta cuatro delegados sindicales. En caso de que aumente el número de trabajadores de la plantilla, el empresario debe reconocer “de modo automático y por disposición legal imperativa” los delegados sindicales correspondientes (STSJ de la Comunidad Valenciana, de 24 de septiembre de 1998).

4.5 Garantías de los delegados sindicales

El artículo 28.1 CE establece que “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”. De tal precepto no se deriva garantía alguna para los delegados sindicales sino que vienen determinadas por la legalidad ordinaria que, sin embargo, al estar ordenadas por el artículo 28.1 CE hace que integre el contenido esencial de la libertad sindical (STS, Sala 4ª, 3946/1992 de 18 de mayo). De esta forma, atentar contra las garantías legales de los delegados sindicales supone infringir el derecho fundamental a la libertad sindical.

Para la efectividad de las garantías y derechos de los delegados sindicales resulta preferente el conocimiento real por parte del empresario de la condición sindical a la comunicación formal (STS, Sala 4ª, 14455/1987 de 21 de julio). Por lo tanto, si es probado que el empresario conoce el nombramiento de los delegados sindicales, debe cumplir con sus obligaciones correspondientes aun cuando éstos no lo hayan comunicado.

Los delegados sindicales, en el supuesto de no pertenecer al comité de empresa, tendrán igualmente las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa (artículo 10.3 LOLS). Estas garantías son las que establece el artículo 68 LET:

“a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

1. Hasta cien trabajadores, quince horas.
2. De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.
3. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.
4. De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.
5. De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.

Podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.”

En caso de que estas garantías propias de los miembros del comité de empresa sean ampliadas por negociación colectiva, también se entenderán ampliadas a los delegados sindicales que formen parte del mismo (STS, Sala 4ª, de 18 de mayo de 1992).

El expediente contradictorio no es aplicable para despidos no disciplinarios (STS, Sala 4ª, 6406/1989 de 16 de noviembre).

Por otra parte, los delegados sindicales que no pertenezcan al comité de empresa, cuentan con una serie de derechos propios reconocidos por el artículo 10.3 LOLS (y a salvo de lo que pudiera establecerse por convenio colectivo):

En primer lugar, “tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda”. Se trata de una remisión a los derechos de información de que gozan los miembros del comité de empresa en virtud del artículo 64 LET y que les permite “ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma”.

Como mismamente expresa la LOLS, el derecho a ser informado por el empresario no es ilimitado sino que se encuentra condicionado por el deber de sigilo profesional. Así mismo se recoge en el artículo 65.2 LET como obligación para los miembros del comité de empresa. El deber de sigilo profesional se concreta en el deber de los representantes de los trabajadores de no difundir aquellas informaciones recibidas en el ejercicio del derecho de información del artículo 10.1 LOLS, siempre que ello permita “el desenvolvimiento de la labor de representación, garantizando una base de confianza entre el sujeto informante (empresario) y el informado (representante) y reduciendo así los temores o las reservas del primero por facilitar una información cuya divulgación podría perjudicar sus intereses” (STC 213/2002 de 11 de noviembre). El deber de sigilo que se impone para salvaguardar los intereses empresariales que pudieran quedar dañados en caso de un conocimiento general de determinadas informaciones, no es un deber ilimitado sino que encuentra su límite en el derecho de los representantes de los trabajadores de informar a sus representados.

En todo caso, el empresario para salvaguardar sus intereses, está facultado para, al transmitir una información, dotarle de carácter confidencial y reservado mediante una declaración expresa. Sin embargo, esta declaración no es suficiente por si sola sino que desde un punto de vista objetivo debe tener la información dicho carácter reservado (STC 213/2002 de 11 de noviembre).

En definitiva, la STC 213/2002 discute sobre la legalidad de la transmisión de los informes sobre las causas de absentismo, que la empresa entendía como confidencial. Sin embargo, el artículo 64.2 d) LET establece el derecho de los representantes de los trabajadores a ser informados sobre las estadísticas del índice de absentismo. Y en este caso, una obtención legítima de la información, el carácter no reservado o confidencial del informe divulgado, la veracidad de la información y su transmisión de forma no ofensiva, así como su divulgación en el marco de una reunión sindical y con fines sindicales, hace que no se pueda considerar como una infracción del deber de sigilo profesional.

Otra cuestión generadora de conflictos es como chocan los derechos de información de los representantes de los trabajadores y el derecho a la intimidad de éstos. Así, la STSJ de Andalucía de 5 de octubre de 2010 establece que la empresa no está obligada a transmitir a los delegados sindicales información con respecto a la cantidad exacta abonada referente al complemento de productividad. Esto va en concordancia con las instrucciones emitidas por la Agencia Española de Protección de Datos. Y es que con respecto a los trabajadores, los delegados sindicales solo tienen derecho a conocer aquellas informaciones que tengan repercusiones laborales (artículo 64.1 LET).

Por otra parte, el derecho de información al que hace referencia el artículo 10.3 LOLS solo hace referencia al delegado sindical de tal manera que el sindicato no goza de este derecho como propio. Por lo tanto, quienes deben recibir y están en derecho a recibir la información y documentación legalmente exigible, son los delegados sindicales y no los sindicatos (STS, Sala 4ª, 2501/1998 de 20 de abril).

En segundo lugar, los delegados sindicales tienen derecho a “asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene o de los órganos de representación que se establezcan en las

Administraciones Públicas, con voz pero sin voto” (10.3 2º LOLS). Esto último implica que podrán participar en las reuniones ofreciendo sus opiniones en los debates, pero sin que tengan que ser tenidos en cuenta necesariamente a la hora de adoptar una decisión, que se toma por acuerdo mayoritario de los miembros del comité.

Debido a que la LOLS únicamente se refiere a los “comités de empresa” y únicamente regula esta figura, el derecho a asistir a sus reuniones no incluye a los comités Intercentros. El comité Intercentros es un órgano representativo de segundo grado, cuya composición no se efectúa mediante elección directa de sus miembros por todos los trabajadores, como sucede con la representación unitaria, sino que sus miembros se eligen por los vocales de los comités de empresa y de los delegados de personal. Está regulado por el artículo 63.3 LET que establece que “sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos comités de centro”. Por lo tanto, a dicho órgano no le es de aplicación los artículos 64 LET en adelante sino que está regulado por el convenio colectivo. Así, los delegados sindicales tienen reconocido en la LOLS el derecho a asistir a las reuniones de los comités de empresa pero no de los comités Intercentros (STS, Sala 4ª, 7621/2001 de 6 de octubre).

En tercer lugar, a los delegados sindicales se les reconoce en el artículo 10.3 3º LOLS el “ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos”. Igual que hemos procedido en anteriores ocasiones, debemos en primer lugar destacar que ese es un exclusivo derecho de los delegados sindicales de tal manera que a estos es a quien se debe prestar audiencia y no al trabajador. Además, no están obligados a emitir informe alguno al respecto (STC 30/1992 de 9 de marzo). Esta obligación de audiencia es tan importante que incumplirla supondría en caso de despido disciplinario que se declare improcedente (artículo 55.4 LET). Y es que el artículo 55.1 LET también impone la obligación de dar audiencia a los delegados sindicales en el caso de medidas disciplinarias contra un afiliado.

El despido que recoge el artículo 10.3 3º LOLS debe entenderse (aunque literalmente se podría entender como todo tipo de despido) como disciplinario, sin incluir el resto de causas extintivas. El derecho de audiencia se tiene principalmente frente a la capacidad disciplinaria del empresario para imponer despidos disciplinarios y sanciones (STS, Sala 4ª, 2909/1995 de 23 de mayo).

Por otra parte, es necesario aclarar que “para que sea apreciable la exigencia de la audiencia del delegado del sindicato en los despidos de trabajadores afiliados es necesario que se haya acreditado que en la empresa ha sido designado tal delegado en las condiciones previstas en el precepto que se invoca” (STS, Sala 4ª, de 19 de septiembre de 1990).

El artículo 10.3 3º es claro al referirse a una audiencia previa a la toma de las medidas empresariales. Por lo tanto, lo que se exige no es una mera notificación de una medida pendiente de ejecución, sino que la audiencia debe ser previa para así servir como un elemento de contradicción a la medida disciplinaria del empresario. La audiencia, pues, serviría para intentar cambiar la decisión del empresario. En este sentido, la STS, Sala 4ª, 587/2001 de 31 de enero entiende que la función de la audiencia sindical es “que los trabajadores sindicados tengan una protección reforzada frente al poder disciplinario del empresario, a cuyo riesgo de abuso pueden ser más vulnerables, por medio de una defensa sindical preventiva del trabajador afiliado”.

El derecho de audiencia sindical difícilmente puede ser efectivo si no existe un plazo considerable entre el momento en que se produce y cuando se produce el despido o sanción. De esta forma, salvo que concurren causas excepcionales, el plazo para la audiencia al delegado sindical debe ser superior a un día (STS, Sala 4ª, 7910/2001 de 16 de octubre). Lo contrario constituiría precisamente lo que anteriormente definimos como una notificación de una decisión empresarial pendiente de ejecución, por lo que no daría tiempo al delegado sindical a expresar su postura ante tal decisión y ofrecer informaciones y argumentos que pudieran modificarlo. No respetar este plazo mínimo de un día, supone la improcedencia del despido (STS, Sala 4ª, 7910/2001 de 16 de octubre).

La STS, Sala 4ª, 587/2001 de 31 enero observa una identidad de razón entre el trámite de audiencia y el expediente contradictorio del artículo 68 a) LET (“apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal”) ya que “en ambos supuestos se trata de una protección reforzada de determinados trabajadores por razones sindicales; en ambos supuestos se trata de garantías legales que no tienen en principio un límite de vencimiento temporal preestablecido; y una y otra garantía se articulan para una defensa preventiva de los intereses del trabajador que puede dar lugar a un cambio de la decisión proyectada por el empresario”. Y como el expediente contradictorio paraliza la prescripción del artículo 60.2 LET, también el trámite de audiencia suspenderá las prescripciones de dicho artículo “siempre que el período asignado o consumido para su evacuación sea razonable” (STS, Sala 4ª, 587/2001 de 31 de enero). Teniendo en cuenta que el trámite de audiencia está diseñado como un mecanismo de protección del trabajador y para intentar modificar la decisión empresarial, es lógico que el plazo de prescripción de las faltas se interrumpa.

Con anterioridad habíamos aclarado la titularidad exclusiva del derecho de audiencia por parte del sindicato a través de los delegados sindicales, por lo que es de suponer que únicamente éstos están legitimados para interponer un recurso de amparo ante el incumplimiento del trámite de audiencia (STC 30/1992 de 9 de marzo).

El empresario no está obligado a notificar al delegado sindical el despido de un trabajador afiliado, salvo cuando el trabajador ha puesto en conocimiento del empresario su condición de afiliado. De otra manera, el trabajador también puede notificar al delegado sindical para que pueda tomar las medidas de oposición que estime pertinentes. En caso de no recurrir a ninguna de las dos opciones, las consecuencias del incumplimiento del trámite de audiencia recaen en el trabajador (STC 30/1992 de 9 de marzo). Esta inactividad de trabajadores y representantes de los trabajadores anulan cualquier posibilidad de denunciar indefensión ante las medidas empresariales. Esta necesidad de que el trabajador comunique su condición de afiliado al empresario para

que pueda hacer efectivo el derecho de audiencia, está justificada con el artículo 16 CE de tal manera que para que pueda ser respetada es necesario contar con la propia voluntad del trabajador afiliado.

4.6 El crédito horario de los delegados sindicales y negociación colectiva: el caso de los liberados sindicales

Como ya mencionamos anteriormente, los delegados sindicales, aunque no pertenezcan al comité de empresa, cuentan con las mismas garantías que sus miembros (artículo 10.3 LOLS). De entre esas garantías vamos a destacar los créditos de horas retribuidas y su acumulación, por la enorme conflictividad jurisprudencial que generan. Este crédito de horas permite al delegado sindical poder disponer de una serie de horas a lo largo del mes para centrar sus esfuerzos en su función sindical y librarse de la prestación de trabajo. El hecho de que dichas horas sean remuneradas supone una protección frente al empresario y permite un ejercicio de sus funciones verdaderamente eficaz. En definitiva, supone una “protección específica en atención a la compleja posición jurídica que los mismos asumen frente a los empresarios” (STC 70/2000 de 13 de marzo)

El empresario puede unilateralmente conceder a un delegado sindical los mismos derechos referentes a créditos horarios aunque no cumpla con los requisitos necesarios. Sin embargo, de igual manera que por propia decisión, le otorgó tales derechos, también puede denegárselos sin que ello suponga lesión del derecho de libertad sindical. Y es que cuando la fuente de asignación del crédito horario es la voluntad unilateral del empresario, no forma parte del contenido adicional del derecho de libertad sindical (STC 269/2000 de 13 de noviembre). Dicho contenido del derecho de libertad sindical emana de las leyes o convenios colectivos, que no es el caso de dicha sentencia. Sin embargo, la conclusión de la STC 269/2000 bien podría ser al contrario en caso de que la decisión empresarial tuviera una motivación antisindical ya que dichas decisiones no están del todo ajenas al control constitucional del derecho a la libertad sindical del artículo 28.1 CE. Y es que la voluntad empresarial siempre se encuentra con los límites de dicho derecho constitucional.

Con respecto a la problemática de la titularidad de los créditos horarios, la STSJ 2026/2004 de Canarias de 12 de mayo resuelve que no son del delegado sindical sino del sindicato. En este caso, la sección sindical decide destituir a la persona que ocupa el cargo de delegado sindical y privarle de las horas retribuidas como permisos para el ejercicio de sus funciones sindicales, todo ello avalado en el precepto de los Estatutos del sindicato que establece que “para lograr una mejor defensa de los intereses colectivos pondrán a disposición del sindicato sus horas sindicales”. Una vez efectuada de forma legítima y de acuerdo con los estatutos la destitución del delegado sindical y retiradas sus funciones, es lógico que perdiera para sí el uso del crédito horario, que pasa a ser administrado por el sindicato y disfrutado por alguno de sus compañeros.

El artículo 68 e) LET permite la existencia de lo que se conoce como liberado sindical, que es aquel representante de los trabajadores que, en virtud de convenio colectivo, acumula en su persona el total de horas del resto de representantes, de tal manera que quedan exentos de la prestación de servicios, aunque sin perjuicio alguno con respecto a su remuneración.

La decisión de acumular los créditos horarios en una sola o varias personas, es decisión interna de la organización sindical, con el objetivo de mejorar la eficacia de sus funciones. Por ello, aunque se requiera de la voluntad concurrente del empresario, si decide limitar esta facultad podría estar violando el derecho a la libertad sindical del 28.1 CE, con lo que los sindicatos podrían recurrir al amparo constitucional. No solo la remuneración de los liberados sindicales debe quedar indemne sino que tampoco puede suponer un perjuicio para su promoción económica y profesional (STC 70/2000 de 13 de marzo). Solo cuando sea posible cumplir con los requisitos de adecuación, razonabilidad y proporcionalidad, podrá el empleador limitar (ya sea en su número o en el momento de su uso) el uso del crédito horario.

El liberado sindical es un trabajador más en la plantilla, a todos los efectos. En la STS, Sala 4ª, 2375/2004 de 6 de abril se pone a prueba esta afirmación, pero con la discusión de si al liberado sindical se le debe considerar como huelguista, teniendo en cuenta que no realiza prestación efectiva de servicios. En este caso, una de las partes argumenta que al liberado sindical no se le puede considerar más que un mero partícipe de la huelga.

Sin embargo, aunque la función realizada por el liberado sindical no puede considerarse de forma estricta como laboral, si desde un punto de vista amplio que es el válido “como sustantiva que es del trabajo efectivo”. El liberado sindical es en todo momento trabajador de la plantilla, por lo que se le han de aplicar las mismas condiciones que al resto de huelguistas. Por lo tanto, una de las características fundamentales del liberado sindical (y que ocasionara conflictos que analizaremos con más detenimiento) es que percibe el mismo salario que le correspondería si llevara a cabo su prestación de trabajo con normalidad, incluido todo tipos de complementos reconocidos por su condición de trabajador. Otra cuestión que también se discute en este litigio es sobre la interferencia de la empresa en el uso que efectúan las organizaciones sindicales del crédito horario. Primero hay que recordar que el empresario debe abstenerse de toda interferencia en el ejercicio del derecho de la libertad sindical de tal forma que se ve vulnerado por las injerencias ilícitas de aquel (STC 38/1981 y 134/1994). En este caso en particular, la decisión de la sección sindical de desacumular las horas de los liberados sindicales no puede ser rechazada por la empresa, pues ello vulnera del derecho a la libertad sindical que se manifiesta en la capacidad sindical para autoorganizar su actividad sindical. La empresa argumentó que dicha decisión suponía un ejercicio antisocial y abusivo del derecho de crédito horario. Sin embargo, el TS reconoce que con la decisión sindical únicamente se pretendía facilitar a los liberados el ejercicio de su derecho fundamental a la huelga, lo que supone una pretensión absolutamente legítima y carente de abuso hacia la buena fe del empresario. Para reafirmar esta conclusión, hay que destacar que la sección sindical anuncio su decisión con suficiente antelación y efectuó la suspensión de acumulación por el tiempo suficiente y necesario.

Para profundizar en la idea de hasta qué punto el liberado sindical está igualado en condiciones con el resto de trabajadores, debemos analizar la STC 191/1998 de 29 de septiembre donde se debaten cuestiones sobre la igualdad salarial y si ello implica el abono de determinados complementos. En esta sentencia se discute si un liberado sindical, al no realizar una prestación efectiva de servicios, tiene derecho al complemento de peligrosidad, penalidad y toxicidad que la Administración Sanitaria donde está contratado le niega. El argumento de ésta es que el convenio colectivo que

concede dicho complemento requiere dedicación exclusiva o preferente, de forma habitual y continuada al puesto de trabajo para percibir el pago correspondiente que se abona solo cuando se presten servicios en ese puesto. Sin embargo, la vinculación al puesto de trabajo iba más en la dirección de que no fuera posible que al cambiar de puesto de trabajo, quien lo percibiera pudiera consolidarlo, de tal manera que se quedara vinculado al puesto de trabajo. No tiene pues la intención de evitar que un liberado sindical pueda acceder al complemento.

El demandante, por su parte, reclama el complemento aduciendo una vulneración del artículo 28.1 CE. Y el TC decide observar el caso desde un punto de vista amplio y no solo analizando el convenio colectivo sino también intentando averiguar si la decisión empresarial supone obstáculo para el ejercicio de las funciones sindicales. El TC expone la necesidad de tener en cuenta la doctrina referente a la indemnidad retributiva "consistente en que aquél ha de percibir la misma retribución que si estuviera en activo o prestando trabajo efectivo, pues de otra forma el cargo representativo supondría un perjuicio o incluso una sanción". También estima el TC que en este caso concurren los tres elementos necesarios para que se pueda aplicar la indemnidad retributiva:

Actuación de un representante reivindicando formalmente un derecho, una decisión empresarial perjudicial para ese trabajador, y una conexión entre la decisión empresarial y la situación concreta del trabajador.

Efectivamente, en este caso, el trabajador debe percibir el complemento puesto que de lo contrario estaría en una situación de discriminación frente al resto de trabajadores, viéndose perjudicado económicamente. Supone, pues un claro obstáculo para el ejercicio de las funciones sindicales. También destaca el TC que el pacto entre la Administración y las organizaciones sindicales que reconocían la posibilidad del liberado sindical, establece que "los que disfruten de estos servicios permanecerán en situación de servicio activo y conservaran todos sus derechos profesionales que les sean de aplicación incluido los de carácter retributivo".

En vista de todos estos argumentos, el TC concluye que la actuación de la Administración supone una conducta antisindical con vulneración del artículo 28.1 CE. La razón central es que existe un hecho irrechazable en todo este litigio, y es que el ejercicio sindical como liberado suponía un claro menoscabo retributivo que para ser

subsanado necesitaba que se le concediera el complemento que venían percibiendo el resto de trabajadores.

Finalmente se puede destacar un voto particular en el TC que discrepa sobre la orientación de la sentencia. En primer lugar, el magistrado discrepante menciona la STC 72/1986 en la que se establece que “ni de la legislación española, ni de la proveniente de los pactos internacionales suscritos por España, puede deducirse que la exención total de servicios (laborales o profesionales) esté comprendida en el ámbito de la libertad sindical y derechos anejos de los representantes, que ni siquiera podría equipararse, por excesivo o desmesurado, con el derecho a un crédito de horas mensuales retribuidas, al que alude el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores”. Por lo tanto, en este litigio no se discute sobre si se ha denegado o no el crédito horario sino sobre aspectos diferenciados de acumulación de horas en un delegado sindical.

El magistrado no cree que cualquier perjuicio producido por el cambio a liberado sindical suponga una vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, por lo que se debe delimitar que tipo de perjuicio si lo es. Por lo tanto, no es suficiente con el hecho de que se elija conformarse en liberado sindical y ello suponga automáticamente perjuicios económicos para que ya estemos ante un caso de sanción o discriminación. En cualquier caso al no discutirse, según el magistrado discrepante, ningún derecho fundamental, estima que el TC no debe entrar a declarar nula la resolución de primera instancia que ya denegó la demanda del liberado sindical.

Por último, el artículo 9.2 LOLS configura un permiso adicional al crédito horario del artículo 68 e) LET:

“Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación”.

Sin embargo, en este caso no se da un número exacto de horas sino que se permite el tiempo necesario para la realización de la negociación del convenio colectivo. Según la STS, Sala 4ª, de 2 de octubre de 1989 no se ha de entender de forma estricta (las horas de las sesiones de la comisión negociadora) sino que también incluyen las horas

necesarias para la preparación y culminación del proceso negociador. La actividad sindical en las comisiones negociadoras se ha de entender de una forma amplia, teniendo en cuenta que no solo cuando estén sentados en la mesa negociadora están consumiendo las horas del permiso retribuido. En la práctica, “las funciones de representación con un muy extenso abanico de posibilidades y realizaciones pueden llevarse a cabo en la calle, en bares o en establecimientos públicos y privados y sólo cuando conste notoriamente la desviación podrán ser objeto de sanción”. Y es lógico entender que la negociación eficaz de un convenio colectivo requiere de todo tipo de actos preparatorios y de estudio de propuestas y antecedentes que facilitan la tarea negociadora.

Sin embargo, dado esta gran amplitud (los permisos del 68 e) LET están perfectamente cuantificados) y para evitar abusos la misma sentencia establece que el delegado sindical debe ofrecer una justificación basada no solo en la actividad motivadora del permiso sino también la razonabilidad de que esa actividad conlleve el tiempo correspondiente. Así, este derecho de crédito horario para la negociación de convenios colectivos se puede armonizar con la necesidad de no imponer excesivas cargas a la empresa. Ésta está facultada en virtud de su capacidad de dirección para de forma discrecional y unilateral liberar a determinados representantes de los trabajadores en vistas a una más eficaz realización de las tareas negociadoras (STS de 2 de octubre de 1989).

5. OPOSICION DEL EMPRESARIO A LA ACCION SINDICAL: LAS CONDUCTAS ANTISINDICALES

La LOLS reserva para sus últimos artículos las medidas necesarias para garantizar la libertad sindical, esto es, las medidas de represión de las conductas antisindicales de los artículos 12 a 15. Y es una gran diferencia con respecto a los primeros tiempos del sindicalismo cuando los poderes públicos en lugar de defender la acción sindical, colaboraba en la persecución política y jurídica de las organizaciones sindicales.

En primer lugar, el artículo 12 LOLS configura lo que se conoce como la garantía de indemnidad según el cual “serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales”. Así, el trabajador que se encuentra en una posición de clara debilidad frente al poder de dirección del empresario, encuentra respaldo y protección frente a cualquier intención de persecución por razón de su afiliación y actividad sindical. En definitiva, es la idea de que el ejercicio de un derecho fundamental como la libertad sindical no suponga consecuencias dañinas de ningún tipo para quien lo ejerce. Esto incluye daños a la economía del trabajador o a sus posibilidades de promoción.

Sin embargo, es importante resaltar que no solo de la empresa o de asociaciones empresariales puede provenir la conducta antisindical sino que también puede llevarla a cabo las mismas organizaciones sindicales si, por ejemplo, restringe la libertad de expresión de un afiliado. Y es que el artículo 13 LOLS habla “del empleador, asociación patronal, Administraciones Públicas o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada” como posible origen de la actuación antisindical.

El motivo de discriminación positiva como conducta antisindical que contiene el artículo 12 LOLS está totalmente justificada como injerencia en la actividad sindical. Así, un apoyo económico injustificado a un sindicato próximo a los intereses de la empresa o, más concretamente, una compensación económica a sindicatos firmantes de un acuerdo extraestatutario supone una conducta antisindical por no responder a criterios objetivos y razonables, discriminando y afectando negativamente a quienes en

su libre actividad y estrategia sindical se negaron legítimamente a firmar el acuerdo (STS 7078/1993 de 22 de octubre). Esta posición del TS tiene fundamento en el artículo 13 LOLS que prohíbe “los actos de injerencia consistentes en fomentar la constitución de sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial, o en sostener económicamente o, en otra forma, sindicatos con el mismo propósito de control”.

Otras conductas antisindicales son la exclusión de sindicatos legitimados para negociar el convenio colectivo (STS, Sala 4ª, 23 de noviembre de 1993 y 19 de septiembre de 2000), despido de un trabajador en prácticas por causas objetivas pero que en realidad no había razones económicas sino únicamente antisindical (STC 29/30/2002, STC 48/2002), intentar frustrar los efectos de un convenio colectivo (STS, Sala 4ª, de 26 de junio de 1998), entre otros.

Una vez vistas las posibles conductas antisindicales, hay que analizar sus implicaciones. Como ya hemos dicho las conductas antisindicales probadas son nulas y sin efecto (artículo 12 LOLS). Sin embargo, para ser probadas el trabajador puede “recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona” (artículo 13 LOLS).

El trabajador que inicie un proceso de tutela de sus derechos fundamentales puede no solo recibir la colaboración del sindicato como coadyuvante sino también la de cualquier sindicato más representativo (artículo 14 LOLS).

Y como última consecuencia de la actuación antisindical, una vez que el juez o tribunal estime probada la violación del derecho fundamental a la libertad sindical decretara el cese inmediato de la conducta antisindical, así como la reparación de sus consecuencias ilícitas (artículo 15 LOLS).

6. CONCLUSIONES

En este trabajo se ha intentado abordar con la mayor amplitud posible un pequeño fragmento de toda la acción de los sindicatos en la defensa de los intereses de los trabajadores. Para ello hemos expuesto legal y jurisprudencialmente todo el cuerpo normativo relativo a los aspectos contenidos en el derecho fundamental de la libertad sindical, pero con respecto a la acción sindical dentro de la empresa. Así, hemos analizado los derechos en cuanto trabajador afiliado (constitución de secciones sindicales, reunión, libertad de información), los derechos y garantías de las secciones sindicales (libertad de información, tablón de anuncios, local, entre otros), también los de los delegados sindicales (acceso a información, asistir a reuniones de comité de empresa, audiencia...), así como las conductas sindicales. Todo esto con el objetivo de entender el fundamento de la existencia del sindicato dentro de la empresa y su influencia. Como se enfrentan constantemente los intereses de trabajadores y empresarios a través de la acción sindical también ha sido una importante motivación de este trabajo. Las múltiples garantías ofrecidas a las secciones y delegados sindicales constantemente suponen unas cargas importantes al empresario. Pero la complejidad del tema va más allá de la dicotomía empresa y trabajador y resultan enfrentamientos entre los agentes sindicales. De esta forma, el factor de la representatividad provoca conflictos en cuanto a los derechos que otorga, y como algunos sindicatos con menos representatividad se pueden sentir discriminados frente a los más representativos. Pero la LOLS no busca una igualdad total en el acceso a los derechos que otorga a los representantes sindicales, de tal manera que privilegiara a unos y no a otros.

El objetivo aquí señalado creo que ha sido cumplido dado el enfoque sistemático sobre cualquier cuestión no cerrada del todo por la propia ley. Y es que no pretende otra cosa este trabajo que resolver todos los conflictos que se dan en el centro de trabajo por las diferentes interpretaciones de los artículos 8,9 y 10 de la LOLS, y que se sustancian en vía judicial. Este propósito aunque parezca simple, no lo es dado lo abierto del articulado y como los tribunales terminan teniendo una capacidad de decidir el sentido de la normativa que resulta llamativamente enorme.



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



En definitiva, es mi opinión que la acción sindical esta eficientemente protegida por la tutela judicial pues las orientaciones de las sentencias así lo indican. La teoría de la “equivalencia retributiva” que analizamos en la STC 191/1998 de 29 de septiembre así lo confirma. Sin dudas, resulta una garantía poderosa que cualquier perjuicio sobre aquel que ejerce funciones sindicales por el mero hecho de ejercerlas, resulte nulo en virtud de dicho principio garantista. Sin existir una clara conexión entre ambos hechos y aunque en algunos casos deje algunas dudas (como en el caso de los complementos de peligrosidad y toxicidad), es una defensa eficaz a los derechos de los representantes sindicales. Es un muro que evita que los representantes sindicales puedan verse en la tesitura de defender los intereses de los trabajadores afiliados a la vez que afronta perjuicios económicos, y así ejerza sus funciones sin obstáculo de ningún tipo.

BIBLIOGRAFIA

- Monereo Pérez, José Luis; Molina Navarrete, Cristóbal y Moreno Vida, María Nieves, *Manual de Derecho Sindical*. 9ª edición, Comares, Granada 2014.
- Sala Franco, Tomas, *Derecho Sindical*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2013.
- De la Puebla Pinilla, Ana, *Esquemas de derecho del trabajo II: Derecho sindical*. 2ª edición, Valencia, Tirant lo blanch, 2014.
- Álvarez de la Rosa, Manuel (2015). *La jurisprudencia constitucional en materia laboral y social en el periodo 1999-2010*. Baylos Grau, A., Cabeza Pereiro, J., Cruz Villalon, J. y Valdés Dal-Ré (Coords.), F. Madrid, Las Rozas, pág. 563-583
- Pazos Pérez, Alexandre, *El derecho a la libertad de expresión y el Derecho a la libertad de información en el ámbito laboral*. Valencia, Tirant lo Blanch 2014
- García Murcia, Joaquín, *Libertad sindical y otros derechos de acción colectiva de trabajadores y empresarios*. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi-Thomson Reuters, 2014
- Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel, *Derecho del Trabajo*. Madrid, Universitaria Ramón Areces, 2015.



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



WEBGRAFIA:

- <http://www.tribunalconstitucional.es>
- <http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es>
- <http://www.poderjudicial.es/>
- <http://noticias.juridicas.com/>
- <https://www.boe.es/>
- <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/inicio-encyclopedia-diccionario-juridico.html>



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



NORMATIVA

- Constitución Española
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



- STC 38/1981 de 23 de noviembre
- STC de 24 de septiembre de 1986
- STC 85/1988 de 28 de abril
- STC 61/1989 de 3 de abril
- STC 84/1989 de 10 de mayo
- STC 30/1992 de 9 de marzo
- STC 208/1993 de 28 de junio
- STC 292/1993 de 18 de octubre
- STC 134/1994 de 9 de mayo
- STC 94/1995 de 19 de junio
- STC 188/1995 de 5 de diciembre
- STC 168/1996 de 29 de octubre
- STC 191/1998 de 29 de septiembre
- STC 70/2000 de 13 de marzo
- STC 269/2000 de 13 de noviembre
- STC 76/2001 de 26 de marzo
- STC 121/2001 de 4 de junio
- STC 48/2002 de 25 de febrero
- STC 213/2002 de 11 de noviembre
- STC 229/2002 de 9 de diciembre
- STC 88/2003 de 10 de junio
- STC 281/2005 de 13 de diciembre
- STC 163/2006 de 22 de junio
- STS 14455/1987 de 21 de julio
- STS 12138/1988 de 25 de mayo
- STS de 2 de octubre de 1989
- STS 6406/1989 de 16 de noviembre
- STS de 24 de noviembre de 1989
- STS 7248/1989 de 12 de diciembre
- STS 11083/1989 de 12 de diciembre



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho



- STS de 27 de enero de 1990
- STS de 19 de septiembre de 1990
- STS 9277/1990 de 14 de diciembre
- STS 3946/1992 de 18 de mayo
- STS de 19 de mayo de 1993 (RJ 1993/4110)
- STS 292/1993 de 18 de octubre
- STS 7078/1993 de 22 de octubre
- STS 23 de noviembre de 1993
- STS de 8 noviembre de 1994 (RJ 1163/1993)
- STS 7516/1994 de 21 de noviembre
- STS 780/1995 de 15 febrero
- STS 14 de marzo de 1995 (RJ 1577/1994)
- STS 7716/1995 de 21 de marzo
- STS 2909/1995 de 23 de mayo
- STS 3816/1995 de 29 de junio
- STS 10 de enero de 1996
- STS 3486/1996 de 8 de junio
- STS 4989/1996 de 24 de septiembre
- STS 7066/1996 de 10 de diciembre
- STS 7377/1996 de 19 de diciembre
- STS 7190/1997 de 28 de noviembre
- STS 2501/1998 de 20 de abril
- STS 26 de junio de 1998
- STS 5637/1999 de 20 de septiembre
- STS 5715/1999 de 22 de septiembre
- STS 20 de julio de 2000
- STS 19 de septiembre de 2000
- STS 6741/2000 de 25 de septiembre
- STS 587/2001 de 31 de enero
- STS 2654/2001 de 30 de marzo
- STS 3049/2001 de 11 de abril



- STS 7621/2001 de 6 de octubre
- STS 7910/2001 de 16 de octubre
- STS 9213/2001 de 26 de noviembre
- STS 28 de marzo de 2003
- STS 2375/2004 de 6 de abril
- STSJ de Madrid de 15 de octubre de 1990
- STSJ de Madrid de 20 de febrero de 1992
- STSJ de Madrid de 23 de febrero de 1993
- STSJ de Canarias de 23 de marzo de 1993
- STSJ de Canarias de 30 de septiembre de 1993
- STSJ de Murcia de 19 de abril de 1994
- STSJ Madrid de 6 de julio de 1995
- STSJ de la Comunidad Valenciana de 24 de septiembre de 1998
- STSJ 25/2000 de Madrid de 13 de octubre
- STSJ Castilla y León de 3 de mayo de 2004 (RJ 776/2004)
- STSJ 2026/2004 de Canarias de 12 de mayo
- STSJ Madrid de 14 de junio de 2004 (RJ 2649/2004)
- STSJ 7396/2004 de Cataluña de 14 de junio
- STSJ Comunidad Valenciana de 14 septiembre de 2004 (RJ 1549/2004)
- STSJ Andalucía de 20 de septiembre de 2004 (RJ 2204/2004)
- STSJ Galicia de 23 septiembre de 2004 (RJ 3584/2004)
- STSJ Galicia de 8 de octubre de 2004 (RJ 1789/2002)
- STSJ Castilla y León de 17 de enero de 2005 (RJ 2429/2004)
- STSJ 966/2005 de Cataluña de 27 de enero
- STSJ Andalucía de 5 de octubre de 2010
- STSJ 2039/2012 de Cataluña de 14 de marzo