



Universidad
de Alcalá

“LA SECCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA: ANÁLISIS TEÓRICO Y JURISDICCIONAL”

“THE TRADE UNION SECTION AT THE COMPANY: THEORETICAL AND JURISDICTIONAL ANALYSIS”

Máster Universitario en Acceso a la Profesión de Abogado

Presentado por:

D^ª ELENA CORONADO GALEOTE

Tutora:

D^ª M^ª JESÚS HERRERA DUQUE

Cotutor:

D. JOSÉ LUIS GIL Y GIL

Alcalá de Henares, a 1 de abril de 2021

ÍNDICE

	Página
RESUMEN	3
I. OBJETIVOS	4
II. METODOLOGÍA	4
III. INTRODUCCIÓN	5
IV. DESARROLLO	6
1. Representación de los trabajadores en la empresa: legislación y contexto histórico-social.	6
2. Representación unitaria.	9
a) Órganos de representación unitaria.	10
1. Delegados de personal.	11
2. Comité de empresa.	14
b) Mandato de los representantes unitarios: derechos y competencias.	15
3. Representación sindical.	17
4. La Sección Sindical: análisis	18
a) Trabajadores afiliados a un sindicato.	19
b) Constitución de Secciones Sindicales.	19
1. Ámbito de constitución.	20
2. Requisitos de constitución y control por el empresario....	23
c) Funcionamiento de las Secciones Sindicales.	24
d) Derechos generales de las Secciones Sindicales.	25
1. Derecho de reunión en el centro de trabajo	26
2. Derecho de información.	26
3. Derecho a recaudar cuotas.....	26

e)	Derechos de las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos o con presencia en el Comité de empresa.	27
	1. Derecho a tablón de anuncios	28
	2. Derecho a la negociación colectiva	31
	3. Derecho a local.	38
	4. Competencias derivadas de la mayor representatividad sindical.....	42
5.	Los delegados sindicales: análisis	43
a)	Fundamento legal.	43
b)	Designación de delegado sindical.	44
	1. Número de delegados sindicales electos.	45
c)	Destitución del delegado sindical.	46
d)	Derechos y límites de los delegados sindicales.	46
	1. Derecho de información.	47
	2. Derecho de asistencia a las reuniones del Comité de empresa.....	47
e)	Audiencia en sanciones y despidos de los afiliados al sindicato....	48
f)	Garantías de los delegados sindicales.	49
V.	CONCLUSIONES	52
VI.	BIBLIOGRAFÍA	54

RESUMEN

El presente estudio analiza el fenómeno de la Sección Sindical, desde el punto de vista de su actuación en la empresa, como órgano titular de la representación sindical en ella. Se aporta un recorrido histórico, desde los primeros instrumentos de representación y defensa de los intereses de los trabajadores frente al empresario, hasta la concepción del doble canal de representación vigente en nuestro ordenamiento jurídico. Se definen las claves de la representación unitaria y sindical, con sus diferencias y paralelismos, así como la interacción entre sus órganos electos. Y se delimita el alcance de las funciones, derechos y competencias que la LOLS atribuye a la Sección Sindical y a su representante interno, el Delegado Sindical. Todo ello, acompañado de la doctrina y la jurisprudencia dictada por los Tribunales durante los casi cuarenta años de vigencia de esta norma, vertebrando el sistema de representación de los trabajadores que rige en la actualidad.

This study analyses the phenomenon of the Trade Union Section, from the point of view of its action in the company, as the body responsible for trade union representation in the company. A historical overview is provided, from the first instruments of representation and defense of workers' interests against the employer, to the conception of the “dual channel of representation” in force in our legal system. The keys to unitary and trade union representation are defined, with their differences and parallels, as well as the interaction between their elected bodies. And the scope of the functions, rights and competences that the LOLS attributes to the Trade Union Section and its internal representative, the Trade Union Delegate, are delimited. All of this is accompanied by the doctrine and case law dictated by the Courts during the almost forty years that this regulation has been in force, structuring the system of worker representation that currently governs.

Palabras clave: Sección Sindical, Delegado Sindical, Comité de empresa, Delgado de personal, doble canal, jurisprudencia.

Key words: Trade Union Section, Trade Union Delegate, Works Council, Personnel Officer, dual channel, case law.

I. OBJETIVOS

El presente trabajo se elabora con el principal objetivo de aunar la teoría, doctrina y jurisprudencia más relevante referente a la Sección Sindical y al desarrollo en las funciones de representación de los trabajadores en la empresa, dada la carencia de textos que ofrezcan una conceptualización completa y exhaustiva del citado órgano.

Además, busca ofrecer motivadamente las razones históricas que han conducido a los representantes sindicales a la posición que ostentan actualmente en nuestro ordenamiento jurídico, y detallar el contenido de sus funciones y su intervención en la defensa de los intereses de los trabajadores en la empresa.

Por último, se pretende mostrar la interpretación ofrecida por los Tribunales en la delimitación de los deberes y derechos de esta figura jurídica, con los inevitables cambios doctrinales sufridos, hasta la fijación de la línea jurisprudencial que rige en la actualidad.

II. METODOLOGÍA

El presente trabajo se ha abordado, en primer lugar, desde una perspectiva histórica. Y, en segundo lugar, para el análisis del sistema jurídico vigente, desde una doble perspectiva teórica, derivada del análisis de los cuerpos legales de referencia, y práctica, mediante el análisis de los fallos jurisprudenciales en respuesta a los acontecimientos surgidos en el seno de las empresas.

Para su elaboración, se ha acometido el estudio de las normas y textos legales relativas a la representación de los trabajadores, junto con la lectura de las obras bibliográficas de los autores de referencia indiscutible en este campo y, por último, el análisis de los fallos jurisprudenciales determinantes en la interpretación de los órganos de representación de los trabajadores, objeto de este proyecto.

III. INTRODUCCIÓN

El sindicato, históricamente, constituye la forma de organización por antonomasia para la representación y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores, dentro y fuera de la empresa. Podría decirse que es la figura más característica para el ejercicio de tales facultades en nuestro Derecho, aunque no la única. La titularidad del ejercicio de la representación en el ámbito empresarial la comparten los sindicatos, en nuestro país, con los órganos unitarios que democráticamente se formen dentro de cada empresa o centro.

Ambos conceptos en la práctica integran el modelo de doble canal de representación de los trabajadores que rige en el sistema jurídico español. Aunque son muchas las fórmulas por las que puede decantarse el legislador como, por ejemplo, la composición *ad hoc* de comisiones y consejos o la celebración de reuniones asamblearias para la comunicación trabajador-empresario¹. O, como ocurre en otros países², la elección de un único canal de representación, el sindical o el electivo. Nuestros legisladores han decidido que coexistan ambos, la vía de representación unitaria y sindical para la protección de los intereses de los trabajadores. Se trata de un modelo dual que integra ambos sistemas con la finalidad de dotar a los trabajadores de una defensa completa de sus derechos e intereses, además de servir para medir el índice de representatividad de los sindicatos a través de la elección de los representantes unitarios. No obstante, y con carácter general, la representación sindical abarca a los afiliados al sindicato que corresponda mientras que la representación unitaria lo es del conjunto o totalidad de la plantilla que los ha elegido en la empresa o centro de trabajo.

Los sindicatos desarrollan su actividad en el seno de la empresa o centro de trabajo mediante la constitución de las llamadas Secciones Sindicales y la figura del Delegado Sindical en función de las circunstancias que analizaremos a continuación. Este es el objeto del presente estudio.

¹ DE LA VILLA GIL, L.E. “*La participación de los trabajadores en la empresa*”, Instituto de Estudios Económicos, 1980.

² PALOMO VÉLEZ, R. I. “*El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa*”, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, págs. 7 y ss.

IV. DESARROLLO

1. Representación de los trabajadores en la empresa: introducción y contexto histórico-jurídico.

Para introducir el objeto de estudio del presente trabajo, es necesario realizar un breve acercamiento a la evolución jurídica del sindicalismo y la representación unitaria en nuestro país, inevitablemente vinculados, hasta llegar a la situación jurídica y legal de la figura del sindicato en la actualidad.

En el plano histórico, los trabajadores tradicionalmente tendían a comunicarse con la dirección de la empresa por la vía unitaria o electiva. Inicialmente, ni siquiera de manera orgánica o permanente, tan sólo espontánea y esporádicamente delegando en algunos de ellos y encargándoles la labor de intermediar con el empresario sobre cuestiones esporádicas³. Puede decirse que el precedente y el germen de la de la figura de la representación unitaria, que comenzó a conformarse en la Europa de posguerra, dada la necesidad de una colaboración más organizada entre patronos y trabajadores para reconstruir el tejido empresarial. A partir de finales del s. XIX y comienzos del s. XX asistimos a la formación paulatina de Comités y Consejos, que irán dando forma a la representación de las relaciones y los conflictos colectivos en la empresa.

Hasta ese momento, paralelamente, los sindicatos no tenían prácticamente actividad dentro de la empresa. Nacieron durante el s. XIX con una vocación política y revolucionaria en lucha contra el sistema de clases y el capitalismo, valores encarnados por la burguesía y los comerciantes. Pero su intención no era exclusivamente llevar a cabo esa lucha en el estrato corporativo empresarial. Sus aspiraciones eran más elevadas, defendían los intereses de los trabajadores a nivel extra-empresarial e institucional, nacional e internacional. Sus inicios transcurren durante la prohibición del asociacionismo obrero generalizado en toda Europa. Sin embargo, las Guerras Mundiales que asolaron el continente, la precaria situación económica y social a la que dieron paso, y la crisis de los sistemas marxistas y comunistas; cambiaron radicalmente el planteamiento de los sindicatos originales y tuvieron que incardinar su acción en el seno de las empresas, donde tenía lugar la verdadera evolución del Derecho del Trabajo. Así como la relación de los empresarios para con ellos, ya que les interesaba más tolerar

³ SALA FRANCO, T. “*Derecho Sindical*”, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, págs. 98 – 103.

a los sindicatos que persistir en los conflictos que su represión causaba. Pero esta tolerancia no significaba libertad sindical: hasta el pleno reconocimiento de este derecho, la huelga se consideró durante décadas un delito⁴ y los sindicalistas podían ser despedidos por serlo o, directamente, no eran contratados⁵.

En el plano jurídico, inevitable reflejo del histórico, dejando atrás el accidentado s. XIX, que culminó en nuestro país con ese reconocimiento fraccionado del asociacionismo obrero (la Ley de Asociaciones de 1887 materializó la tolerancia de nuestro ordenamiento jurídico hacia los sindicatos, con las excepciones y consecuencias que hemos comentado), se sucedieron pequeños hitos jurídicos que empezaron a esbozar el Derecho Laboral como lo conocemos actualmente, con unas incipientes Administración y Jurisdicción laboral⁶ y un acercamiento hacia la conflictividad laboral, reprimida hasta entonces, que implicaba la articulación de sistemas formales de representación⁷. Las leyes sobre el alcance y extensión de los derechos de los trabajadores y sus representantes se endurecían o flexibilizaban según quien ostentase el

⁴ MERCADER UGUINA, J.R. “Lecciones del Derecho del Trabajo”, Tirant Lo Blanch, 2020, pág. 33: “*El Código Penal de 1848 penaba expresamente las asociaciones «que se hubieran formado sin permiso de la autoridad» (art. 211) y, asimismo, a quienes se «coaligaren con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo o de otras mercancías».* En el mismo sentido, GOERLICH PESET, J.M.; GARCÍA ORTEGA, J. “*Derecho Del Trabajo*”, Tirant Lo Blanch, 2020, pág. 45: “*se mantuvo en vigor - si bien progresivamente aplicado con mayor flexibilidad - el art. 556 del Código Penal de 1870 («Los que se coligaren con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo o regular sus condiciones...»).* De modo que los trabajadores podían sindicarse libremente, pero podían ser sancionados penalmente si hacían huelga.”

⁵ GOERLICH PESET, J.M.; GARCÍA ORTEGA, J. *Íbid.*, págs. 42 – 43.

⁶ DESDENTADO BONETE, A. “*Largo Caballero: el Derecho del Trabajo entre la reforma y la revolución. Al margen de dos biografías*” Revista de Información Laboral, 2018, núm. 6: “*La intervención normativa estatal en la Restauración, aunque operó de forma fragmentaria sobre los puntos más sensibles y según las prioridades políticas del momento, no es nada desdeñable y cubre, por acumulación, un campo muy amplio desde el establecimiento de condiciones mínimas de trabajo (protección de menores y mujeres, seguridad e higiene, descanso dominical, garantía en el pago de salario, jornada de trabajo) y la regulación de la acción colectiva (Ley de Asociaciones, huelga, consejos de conciliación y arbitraje) hasta el surgimiento de una incipiente Administración laboral –incluida la Inspección de Trabajo– y de la primera jurisdicción social con los Tribunales Industriales. A ello pueden añadirse las acciones en materia de protección social (accidentes de trabajo, retiro obrero, fomento de la previsión voluntaria)”*

⁷ GRANADOS ROMERA, M.I. “*La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos*”, Monografías, Tirant Lo Blanch, 2009, págs. 57 y ss.

Ejecutivo en el convulso panorama político de principios del s. XX – períodos alternos de monarquía, dictaduras, repúblicas y duplicidad de gobiernos durante la guerra -, hasta que la instauración de la dictadura franquista en 1939 terminó por prohibir el asociacionismo en todo el país.

Durante el franquismo los instrumentos de conflictividad laboral quedaron abolidos y, por imperativo legal, trabajadores y empresarios tuvieron que afiliarse al conocido como “sindicato vertical”⁸ controlado por el Estado. La representación quedó así limitada a los “enlaces sindicales” y los “vocales-jurados de empresa”⁹ que derivaban de aquél, y se estableció que se reunieran en Comités sentando el precedente de los órganos unitarios actuales. No fue hasta la etapa de apertura del régimen cuando se volvieron a permitir otros sindicatos, con la Ley de Asociaciones de 1964¹⁰, aunque completamente intervenidos por el Estado, ante quien tenían que rendir cuentas de todos sus movimientos¹¹.

Fue entonces cuando confluyeron las dos vías de representación y se regularon conjuntamente por primera vez durante la transición, esbozando el modelo dual en el Real Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre¹². Sin embargo, con la llegada de la Constitución Española de 1978, ninguna de esas figuras que hemos expuesto se replicaron en el modelo democrático y se configuraron las que conocemos actualmente. El mayor cambio en el modelo de relaciones laborales viene dado por el reconocimiento

⁸ *Las instituciones propias del Derecho colectivo del trabajo vigentes en períodos anteriores serán sustituidas por un sistema de sindicación obligatoria a través de una organización unitaria y mixta, que integra obligadamente en su seno a los empresarios y trabajadores, de carácter público y de colaboración con los poderes políticos (Organización Sindical Española).*

⁹ VIVERO SERRANO, J.B. “*La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial*”, Revista Española de Derecho del Trabajo, 2017, núm. 194.

¹⁰ Ley 191/1964, de 24 de diciembre. BOE 28 diciembre 1964.

¹¹ MARÍN GÓMEZ, I. “*El derecho de asociación en la España contemporánea. Estudio de la ley de asociaciones de 1964 y los efectos de su procedimiento registral en el franquismo*”, Revista Aranzadi Doctrinal, 2016, núm. 1.

¹² VIVERO SERRANO, J.B. “*La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial*”, Íbid. “*Vino la referida norma reglamentaria a posibilitar coyunturalmente la elección de representantes unitarios de los trabajadores con el aval (o sin él) de la pluralidad de sindicatos legalmente constituidos*”.

de los sindicatos a nivel constitucional¹³ y el derecho a asociarse, clasificado como fundamental. De ahí que tenga desarrollo orgánico contenido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Por el contrario, la representación unitaria o electiva no goza de base constitucional. Si bien hay disposiciones que respaldan la formación de organizaciones dentro de la empresa en la Constitución española, que encontramos en su artículo 129, la verdadera regulación de esta figura nace con el Estatuto de los Trabajadores de 1980¹⁴, la primera norma básica del trabajo¹⁵ en nuestra democracia, todavía vigente, con las diferentes modificaciones y desarrollo reglamentario de alguna de sus materias, que ha sufrido durante estas cuatro décadas.

Este es el punto de partida del esquema de representación de trabajadores de nuestro ordenamiento jurídico, que vamos a analizar, centrando el foco este estudio en la acción de los sindicatos en la empresa y, especialmente, en la labor de la Sección Sindical. Por razones de extensión, no serán objeto de este trabajo el sindicalismo en el sector público ni otros modelos del Derecho comparado. Se limita al modelo vigente en nuestro país con las referencias necesarias a los sistemas precedentes que han dado sentido a la configuración que ahora estudiamos.

2. Representación unitaria.

La representación unitaria viene regulada en el Estatuto de los Trabajadores, desde su promulgación en el año 1980, en su título II de “los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la empresa”. Misma posición que ostenta en el actual texto modificado y vigente de 1995, en concreto, desde el art. 61 al 76. A diferencia de la representación sindical, la unitaria, como hemos dicho, no está

¹³ Artículos 7 y 28 CE de 1978.

¹⁴ Ley 8/1980, de 10 de marzo, sobre el Estatuto de los Trabajadores, BOE de 14 de marzo.

¹⁵ RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. “Curso básico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social”, Tirant Lo Blanch, 2020, pág. 31: “La norma básica viene constituida por el Estatuto de los Trabajadores de 1980 (aunque el texto vigente se encuentra en el RD Leg. 1/1995, con modificaciones posteriores), complementado por varias normas reglamentarias”.

reconocida expresamente en la Constitución que, únicamente en su art. 129, encarga a los poderes públicos que fomenten la participación de los trabajadores en la empresa¹⁶. De ahí que el incumplimiento de estas normas no pueda equipararse a una vulneración de la libertad sindical y no sea objeto de amparo constitucional ya que, como ha confirmado siempre la jurisprudencia, sólo existe una *indirecta vinculación* con el art. 129.1 de la Constitución¹⁷.

Si bien se ha visto constantemente reformada por las necesidades legislativas de cada momento – adaptación a la implantación del sindicato en la empresa de la mano de la LOLS en 1985; ajustarse a las directrices comunitarias por la adhesión de España a la UE en 1986; ajuste al renovado reglamento electoral del RD 1844/1994; entre otros¹⁸ –, ha mantenido sus notas básicas diferenciadoras: su sentido unitario y común para todo el conjunto de empleados por cuenta ajena en la empresa (a excepción de los altos directivos) sobre los que repercute su actividad, al contrario que la acción sindical; su carácter obligatorio, independientemente de la voluntad de éstos de ser representados o no, o de si estuvieren afiliados un sindicato. Y, en relación, su naturaleza electoral, formando sus órganos por proceso democrático dando voz y voto a todos los trabajadores, ya que sobre ellos recaerán las consecuencias de las acciones que lleven a cabo dichos órganos. Por último, cabe mencionar el anacrónico calificativo de “legal” que se le ha venido dando tradicionalmente a esta vía de participación, cuando actualmente tanto esta como la sindical están plenamente incardinados en nuestro ordenamiento y, a mayor abundamiento, el sindicato se regula a nivel de ley orgánica y los órganos unitarios a nivel de ley ordinaria porque, como hemos dicho, no están reconocidos por la Constitución.

¹⁶ Art. 129 CE: “1. La ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general.

2. Los poderes públicos promoverán eficazmente las diversas formas de participación en la empresa y fomentarán, mediante una legislación adecuada, las sociedades cooperativas. También establecerán los medios que faciliten el acceso de los trabajadores a la propiedad de los medios de producción”.

¹⁷ SSTC de 11 de mayo de 1983, 29 de julio de 1985, 31 de enero de 1986, 18 de diciembre de 1986, 29 de mayo de 1996; SSTS de 2 de noviembre de 1999, Ar/9108, de 5 de noviembre de 2010, Rec. 6/2010.

¹⁸ GARCÍA MURCIA, J. “Estructura de la representación de los trabajadores en la empresa”, Revista Trabajo y Seguridad Social. CEF. Núm. 444, 2020, págs. 204 y ss.

a. Órganos de representación unitaria.

El legislador distingue entre dos tipos de estructuras, el delegado de personal y el Comité de empresa, para configurar la representación unitaria, dependiendo de los criterios que expondremos a continuación y que han dado lugar a no pocos debates jurisprudenciales.

1. Delegados de personal.

La norma básica estatutaria se inclina, directamente, por no imponer la composición de ninguna instancia de representación en empresas o centros de trabajo de diez o menos trabajadores. Se limita a conceder la facultad a los centros de entre seis y diez trabajadores de adoptar ellos la decisión por mayoría y, en los centros de cinco o menos empleados no prever ningún tipo de representación ni potestad para implantarla¹⁹. El legislador entiende que, evidentemente, en estos casos la comunicación entre la dirección y la plantilla puede producirse fácilmente a nivel directo o individual, sin necesidad de que ningún tipo de organización medie por sus derechos. Pero este proceder se complica en empresas o centros de más de once trabajadores donde, por razones cuantitativas, aumenta la cantidad de intereses individuales en juego y que deben hacerse valer siempre compatibilizándose con los de la propia empresa. Es aquí donde surge la necesidad de crear una instancia *ad hoc* competente para conocer los fines de ambas partes, dirección y plantilla, y que lleve a cabo una labor específica de conciliación entre ellas.

Nace así el delegado de personal, el primer estrato de representación unitaria concebido para los núcleos empresariales más reducidos, colindante entre la obligatoriedad y la voluntariedad en función de criterios cuantitativos. La referencia del art. 62.1 del Estatuto a las “*empresas o centros*” para delimitar el ámbito de implantación de los delegados, ha abierto un abanico de problemas interpretativos en la

¹⁹ Art. 62 ET: “1. La representación de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo que tengan menos de cincuenta y más de diez trabajadores corresponde a los delegados de personal. Igualmente podrá haber un delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre seis y diez trabajadores, si así decidieran estos por mayoría.

Los trabajadores elegirán, mediante sufragio libre, personal, secreto y directo a los delegados de personal en el número siguiente: hasta treinta trabajadores, uno; de treinta y uno a cuarenta y nueve, tres.”

práctica que han suscitado infinidad de jurisprudencia al respecto. Las dudas aparecen, por ejemplo, en empresas que cuentan con varios centros de dimensiones inferiores a las requeridas por la norma, o en las que uno de los centros sí supera las mismas pero el resto no. En estos casos, no queda claro si debe tomarse en consideración como base para el recuento el ámbito de la empresa o del centro de trabajo, o si son de aplicación por analogía las reglas de agrupación de los Comités de empresa conjuntos o los Comités intercentros. Los pronunciamientos han sido variados, pero la línea doctrinal más respaldada y, probablemente, más cercana al tenor literal del precepto es la recogida, entre otras, en la Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de enero de 2001, que unifica doctrina en este sentido y resuelve sobre todos y cada uno de estos puntos de conflicto:

“La primera postula una interpretación amplia del art. 62 ET conforme a la cual las expresiones empresa o centro de trabajo son usadas en dicho artículo de manera alternativa y no excluyente. De lo que infieren que, al ser los trabajadores los titulares del derecho de representación, son ellos, o en su caso los sindicatos, los que a la hora de convocar elecciones para delegados de personal, están facultados para seleccionar la unidad electoral, pudiendo elegir libremente entre la empresa en su conjunto o cada uno de los distintos centros de trabajo que la integran; lo que posibilitará la elección de delegados de personal en empresas que cuentan con más de 10 trabajadores, aunque éstos estén repartidos en diversos centros de trabajo y cada uno de ellos ocupe menos de 6. La segunda sostiene que a esa misma conclusión debe llegarse por la vía de la analogía, aplicando el mismo sistema de agrupación electoral provincial que para la constitución de Comités de empresa prevé el art. 63.2 ET, a la elección de delegados de personal en las provincias en que, no alcanzando ninguno de los centros de trabajo por sí solo los 6 trabajadores, sí superan en conjunto dicho número.

[...] No cabe desconocer, no obstante, que tanto el art. 62.1 el Estatuto, como otros muchos preceptos de dicha Ley y de la normativa de desarrollo, aluden disyuntivamente a «la empresa o centro de trabajo». Pero, partiendo de la regla general de que el centro de trabajo constituye la unidad electoral básica, no es posible atribuir a dicha expresión las consecuencias que pretenden los recurrentes. Sostienen estos que la conjunción disyuntiva «o» que emplea el ET, debe utilizarse en su sentido

alternativo conforme al cual los trabajadores, y los sindicatos en su caso, pueden elegir libremente la unidad electoral, entre la empresa en su conjunto o los centros de trabajo singulares. De modo que si optan por el centro de trabajo, estarán sometidos a las limitaciones del art. 62, pero si se inclinan por la empresa, podrán agrupar a todos los trabajadores de la misma, en unidades electorales de ámbitos distintos al centro de trabajo.

[...] no es posible, en ningún caso, la celebración de elecciones para delegados de personal en empresas o centros de trabajo que cuenten con menos de 6 trabajadores; los promotores de tales elecciones no pueden alterar la única unidad electoral básica establecida por la ley para éstas; y no cabe su convocatoria y celebración en un ámbito superior al centro de trabajo, mediante la agrupación de varios de ellos con la finalidad de obtener por esa vía una representación distinta en número o calidad a la querida por la Ley.

[...] Tampoco puede alcanzarse una conclusión diferente por la vía de la analogía. En primer lugar por ausencia del presupuesto imprescindible para que opere la aplicación analógica de las normas, que consiste, «ex» art. 4.1 del Código Civil, en que éstas no contemplen el supuesto específico puesto en cuestión. Como ya hemos expuesto, la ley regula el sistema electoral mediante dos ordenaciones distintas y separadas, cada una de ellas completa y suficiente en sí misma, puesto que contiene reglas para todos los supuestos, incluidas, «a sensu contrario», las que vedan la promoción y celebración de elecciones en los centros de trabajo o empresas con menos de 6 trabajadores o la concentración de centros para alcanzar un número suficiente de trabajadores que permita la elección de delegados de personal provinciales o de Comités de empresa de ámbito estatal. No existen pues, como acertadamente razona la sentencia recurrida, lagunas en dichas ordenaciones que precisen su integración mediante la intercomunicación de sus principios.»²⁰

Por el contrario, no crea debate el número de delegados elegidos por sufragio con el que contará cada centro, ya que el Estatuto lo recoge de forma imperativa: uno de once (o seis) hasta treinta trabajadores; y tres, de treinta y uno a cuarenta y nueve. El

²⁰ STS de 31 de enero de 2001 (rec. 1959/2000). En el mismo sentido, SSTS de 19 de marzo de 2001 (rec. 2012/2000); de 14 de julio de 2011 (rec. 140/2010); de 7 de febrero de 2012 (rec. 140/2012); de 11 febrero 2015 (rec. 2872/2013).

proceso electoral y las cuestiones derivadas del mismo será analizado más adelante junto con la representación sindical.

2. Comité de empresa.

El Comité de empresa es la figura de representación legal obligatoria para aquellos centros de trabajo donde se empleen cincuenta o más trabajadores. Dada la envergadura de estos núcleos, el legislador pasa a prever una modalidad colegiada, que pueda abarcar el mayor volumen de intereses que se deben gestionar.

A diferencia del precepto anterior, el art. 63 ET no contiene expresiones disyuntivas y se refiere exclusivamente a centros de trabajo, evitando los debates sobre la delimitación del ámbito de aplicación que se daban con los delegados. Las reglas son claras: se constituyen de manera imperativa en centros de cincuenta trabajadores o en adelante y el art. 66 ET establece, en función de la plantilla, el número de miembros que debe tener, que siempre será impar por cuestiones de pura lógica. Lo mismo ocurre con los Comités de empresa conjuntos del apartado 2²¹, previstos para centros con menos de cincuenta trabajadores en la misma provincia o municipios limítrofes: el legislador se adelanta a la casuística y prevé una solución de agrupación. Por lo tanto, los Tribunales apenas han tenido que resolver dudas interpretativas, limitándose tan solo a rechazar las pretensiones de aquellas empresas que pretenden libremente agrupar centros de trabajo si están a los requisitos analizados. Entre otras, establece el Tribunal Supremo en sentencia de 28 de mayo de 2009:

²¹ Art. 63.2 ET: *“En la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se constituirá un Comité de empresa conjunto. Cuando unos centros tengan cincuenta trabajadores y otros de la misma provincia no, en los primeros se constituirán Comités de empresa propios y con todos los segundos se constituirá otro.*

3. Solo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité intercentros con un máximo de trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro. En la constitución del Comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente. Tales Comités intercentros no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación.”

“No procede la agrupación de centros de trabajo independientes de entre seis y diez trabajadores para obtener la elección de Comité de empresa”²².

No obstante, encuentra su propia controversia con la composición de los Comités intercentros²³ de trece miembros de distintos Comités de centros, es decir, un estrato de representación superior y potestativa, ya que sólo se formará por previsión del convenio colectivo aplicable, que también establecerá sus funciones. El mayor número de dudas interpretativas lo ha generado su composición en función de la proporcionalidad de los resultados electorales de los sindicatos. Pero esta cuestión se aborda en el siguiente capítulo. Aparte de ello, la jurisprudencia únicamente ha debido constatar pequeños puntos, tales como que sus miembros no pueden arrogarse más funciones que las que estrictamente les atribuya el convenio que acuerde su creación²⁴, o que lo pueden conformar tanto trabajadores afiliados como no afiliados, si el convenio no dispone lo contrario²⁵.

b. Mandato de los representantes unitarios, derechos y competencias.

Los delegados de personal y los miembros del Comité se eligen de entre los trabajadores circunscritos al centro o centros para los cuales se va a conformar dicha figura, a la vista de los artículos que hemos analizado, y con independencia de su eventual afiliación a un sindicato. Este mandato tendrá una duración²⁶ de 4 años, según el art. 67.3 ET, que puede ser renovada sin límite expreso. Durante dicho tiempo gozarán de las garantías que les confiere el artículo 68 ET, entre las que destacan la prioridad de permanencia en la empresa, la prohibición de despido durante su cargo, salvo por causas disciplinarias o la apertura de un expediente contradictorio si resultan sancionados. También disfrutarán de un crédito horario retribuido para el ejercicio de

²² STS de 28 de mayo de 2009 (rec. 127/2009). En la misma línea: SSTS de 20 de febrero de 2008 (rec. 1/77/2007), de 3 de enero de 2001 (rec. 1/1959/2000), de 19 de marzo de 2001 (rec. 1/2012/2000).

²³ Art. 63.3 ET: *“Solo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité intercentros con un máximo de trece miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro.”*

²⁴ STS de 25 de julio de 2000 (Ar/7644).

²⁵ SSTS de 25 de abril de 1995 (rec. 2850/1993), de 7 de julio de 1999 (rec. 3828/1998).

²⁶ HERRERA DUQUE, M.J. *“Elecciones sindicales y mandato de los representantes unitarios en la empresa”* Ed. Francis Lefebvre, 2021, págs. 18 – 41.

sus funciones, podrán distribuir publicaciones de interés social y disponer de un local adecuado y un tablón de anuncios, según el art. 81 ET.

El extremo que mayor controversia genera y sobre el que los Tribunales han tenido que pronunciarse mayor número de veces es, de nuevo, la delimitación de la circunscripción electoral, pero queda resuelta por la línea jurisprudencial expuesta en los apartados anteriores.

En cuanto a las facultades de los órganos de representación, la representación legal no goza de la amplitud de facultades que posee la sindical puesto que, como hemos indicado, ésta última viene amparada por un derecho fundamental de libertad sindical que aumenta su capacidad de iniciativa y participación. Carece de esa autonomía o margen de maniobra²⁷. Pero el catálogo de derechos y competencias que se prevé estatutariamente para los representantes unitarios tampoco es pequeño, y además puede extenderse a lo que otras normas o reglamentos dispongan para ellos, en virtud del art. 64.8 ET. Cabe recordar que dichas competencias son las mismas tanto para los delegados de personal como para los Comités de empresa, ya que así expresamente se indica en el art. 62.2 ET. Mientras que los Comités intercentros habrán de limitarse a las que su convenio de referencia establezca.

Sin ánimo de reproducir el contenido íntegro de la norma, el Estatuto comienza por atribuirles los derechos básicos de información y consulta, es decir, una serie de facultades para recibir información sobre ciertos actos o acceder a datos de la empresa, correspondido con el deber de ésta de facilitárselos. Así como el intercambio de opiniones con la dirección sobre decisiones y cambios relevantes para la plantilla y, en consecuencia y a tenor del art. 65 ET, un deber de sigilo profesional y cuidado sobre la información confidencial de la empresa que conozcan por el ejercicio de sus funciones y que se extiende incluso tras su finalización. Todo ello amparado por unos requisitos de tiempo, forma y contenido recogidos en el art. 64 ET. También tienen conferidas labores de vigilancia sobre el cumplimiento de las normativas laborales, convenios o acuerdos en la empresa, y legitimación para el ejercicio de acciones judiciales o administrativas. Además, tienen legitimación específica para la negociación de las

²⁷ GARCÍA MURCIA, J. “Estructura de la representación de los trabajadores en la empresa”, Revista Trabajo y Seguridad Social. CEF. Núm. 444, 2020, págs. 213 y ss.

medidas y convenios colectivos en virtud del art. 87.1 ET²⁸. Si bien la participación de los representantes legales en la negociación colectiva en la práctica ha quedado desplazada a favor de la labor de las Secciones Sindicales.

El proceso electoral se regula desde el art. 69 al 76 en el Estatuto de los Trabajadores, y se desarrolla en profundidad en el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores de 1994²⁹. Sin embargo, por la naturaleza compartida de este procedimiento entre los representantes unitarios y sindicales, analizaremos su desarrollo y la jurisprudencia relacionada en los siguientes capítulos.

3. Representación sindical.

En convivencia con el canal de representación unitaria y, en completa vinculación al mismo, se alza la vía de la representación sindical.

La conexión entre ambas formas de representación es tal que, en la práctica, pueden llegar a confundirse en lo que de atribución de la defensa y representación de los trabajadores tienen ambas, con iguales garantías de sus componentes y similares competencias. Y más aún si se tiene en cuenta la denominación del mecanismo de elección de los órganos de representación unitaria, las “mal llamadas” *elecciones sindicales* que, en realidad, sirven principalmente para la designación de los órganos de representación unitaria, además de medir el índice de representatividad de los sindicatos que, a su vez, tienen un importante protagonismo en la activación de este mecanismo o proceso de elección: pueden promover estas elecciones y presentar candidaturas integradas por los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo en el que se promuevan las elecciones, y que, al resultar elegidos, serán miembros del Comité de empresa o delegados de personal. El resultado de estas elecciones será el que, como he indicado, indique a los sindicatos su nivel de representatividad en la empresa. No

²⁸ Art. 87.1 ET: “*En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el Comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las Secciones Sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del Comité*”.

²⁹ Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.

obstante, los órganos de representación unitaria y sindical están bien diferenciados jurídica y fácticamente.

Sin embargo, no hay que olvidar que, aunque en principio la acción de los órganos sindicales recae tan solo en los trabajadores afiliados al sindicato en cuestión, nuestra Constitución en su artículo 7 encomienda a los sindicatos la promoción y la defensa de los intereses sociales, sin hacer distinción entre trabajadores afiliados o no. Y este sistema de atribución de la mayor representatividad sindical a través de la audiencia acreditada en las elecciones a los órganos de representación unitaria así lo permite. De ahí que su labor deba y pueda entenderse en un sentido amplio: abanderan la negociación colectiva, recogiendo y haciendo valer las peticiones de los trabajadores que se ven afectados, pertenezcan o no a un sindicato; ofrecen una alternativa a la representación unitaria, concebida como una vía más corporativa y dependiente de la empresa, presentando los sindicatos una oposición más fuerte ante los intereses empresariales; y constituyen la forma de representación más organizada al contar con sus propios estatutos, y avanzada ya que, con la independencia jurídica de la que gozan, se mantienen en constante evolución adaptándose a la realidad nacional e internacional en cada tiempo, sin limitarse únicamente al ámbito de una empresa concreta.

4. La Sección Sindical: análisis

La acción sindical del sindicato en la empresa se materializa a través la figura de las Secciones Sindicales constituidas en la empresa o los centros de trabajo, y objeto del análisis de este estudio. A su vez, la Sección Sindical está representada internamente por la figura del Delegado Sindical, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la LOLS para su designación, en cuyo caso tendrá atribuidos los mismos derechos y facultades de actuación que los órganos de representación unitaria.

La posibilidad de constituir Secciones Sindicales de los sindicatos en la empresa la tienen los trabajadores de la misma trabajadores afiliados al sindicato por el que vaya a constituirse la Sección Sindical en el centro de trabajo o empresa en concreto y no los trabajadores en general de dichos ámbitos ni el sindicato *per se* (STC 292/1993, de 18 de octubre de 1993). Por lo que habrá tantas Secciones Sindicales como grupos de

trabajadores afiliados a uno u otro sindicato con voluntad de constituir Sección Sindical por el mismo.

a) Trabajadores afiliados a un sindicato.

El sindicato, si ha cumplido todos los requisitos legales, se constituye como una organización con personalidad jurídica independiente – en la doctrina del Tribunal Constitucional se confirma “*la necesidad de establecer un sistema de reconocimiento que permita la identificación jurídica del grupo como sujeto unitario de derechos y su incorporación a un status especialmente favorable para el ejercicio de su acción*”³⁰ –, a la cual el trabajador interesado se afilia mediante el pago de una cuota, que variará según los estatutos de cada sindicato, para gozar de los beneficios de la acción sindical que éste lleve a cabo en la empresa la que pertenece el trabajador.

El conjunto de derechos de los trabajadores afiliados a un sindicato lo recoge el art. 8³¹ de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Se les atribuye la acción sindical en la empresa o centro de trabajo mediante la constitución de Secciones Sindicales, celebración de reuniones – siempre preavisando al empresario –, recaudación de cuotas y recepción y distribución de información sindical y propaganda.

b) Constitución de Secciones Sindicales.

Como hemos indicado, los trabajadores afiliados a un sindicato tienen potestad para decidir sobre la constitución de una Sección Sindical. Y, a su vez, todos los trabajadores afiliados a un sindicato formarán dicha Sección Sindical de su sindicato en la empresa o centro donde desempeñan su labor, por el mero hecho de su militancia, siempre que ésta sea válida y por el tiempo que la relación laboral esté vigente. Es decir, no se trata de un cargo electivo ni requiere ningún tipo de procedimiento para su nombramiento.

³⁰ STC 121/1997, de 1 de julio.

³¹ Art. 8 LOLS: “*1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato. b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. c) Recibir la información que le remita su sindicato.*”

Las asociaciones sindicales únicamente pueden promover su constitución. Con este proceder el legislador intentó evitar una injerencia extraña de los órganos directivos de los sindicatos en el ámbito empresarial, ya que quien realmente participa del día a día de cada centro es el trabajador que presta allí servicios, y conoce de primera mano las necesidades de cada concreta unidad productiva y sus empleados. En consecuencia, estos trabajadores afiliados son el instrumento³² mediante el cual los sindicatos vierten su política laboral y su acción social en la empresa.

El derecho a la libertad sindical que confiere a los trabajadores tanto la LOLS como el art. 28.1 CE les capacita para poner en funcionamiento la Sección sin necesidad de cumplir ningún requisito acerca del nivel de representatividad del sindicato en la empresa, ni del censo laboral que ésta o el centro de trabajo tengan, ni de la implantación con que cuenten en el órgano de representación unitaria o, ni tan siquiera, de que éste exista. Es decir, tan solo uno o dos³³ trabajadores afiliados a un sindicato en una empresa o centro, sin más prerrogativas, aunque ni siquiera ostentasen ningún cargo representativo, bastarían para constituir la Sección Sindical de su sindicato en dicho ámbito.

Esta línea doctrinal ha sido confirmada por los Tribunales continuamente – la recoge el Tribunal Supremo, por todas, en su Sentencia de 21 de noviembre de 1994 – quienes, además, han declarado nulas cualesquiera disposiciones convencionales o legales ordinarias que contuviesen exigencias sobre los requisitos que hemos enumerado para la constitución de dichas Secciones³⁴.

1. Ámbito de constitución.

La determinación del ámbito de constitución es una cuestión de especial relevancia tanto para la propia Sección, puesto que constituye la esencia misma de su

³² CRUZ VILLALÓN, J. *“La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente”*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1992, págs. 61 y ss.: *“un instrumento que sirve para aglutinar la afiliación sindical, la constitución del núcleo de encuentro más reducido de la militancia sindical”*

³³ Como el meritado art. 8.1 LOLS se refiere a estos *trabajadores* en plural, parte de la doctrina sostiene que habrán de confluir como mínimo dos trabajadores para la válida constitución de la Sección Sindical. Véase LUJÁN ALCARAZ, J. *“La acción sindical en la empresa. Marco legal y desarrollo convencional”*, Consejo Económico y Social, 2003, pág. 116.

³⁴ STSJ de Madrid de 15 de octubre de 1990, AR 1990/2413.

existencia, como para el sindicato ya que delimita su campo de actuación dentro de la empresa³⁵.

El art. 8.1 LOLS establece una regulación en sintonía con la libertad que promulga el legislador: deja en manos de los afiliados la elección entre del ámbito de constitución, ya sea a nivel de empresa o de centro de trabajo. Las opciones son, en principio, excluyentes, y así lo ha establecido la jurisprudencia³⁶. Si bien, el Tribunal Constitucional ha interpretado esta disposición de un modo más amplio permitiendo la creación de las mismas en una suerte de estrado intermedio, es decir, en la unión de varios centros de trabajo que no lleguen a computar el total de la empresa³⁷. Teniendo en consideración la laxitud de los requisitos que contiene la LOLS para la constitución de una Sección Sindical, como hemos comentado anteriormente, es evidente que el propósito del legislador es que los trabajadores queden protegidos por una representación lo más completa posible, lo cual se logra más fácilmente de la mano de la libertad de la vía sindical y antes que de la rigidez de la unitaria.

Tanto es así, que la respuesta sobre esta cuestión del propio Tribunal Supremo ha evolucionado en este sentido. Tradicionalmente, como recuerda el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en su sentencia de 28 marzo 2018³⁸, *“vino manteniendo la idea de un paralelismo entre la representación unitaria y la representación sindical, de tal manera que si la representación unitaria toma como referencia el centro de trabajo, la Sección Sindical de Empresa y sus Delegados Sindicales también deben tomar esa referencia y no el conjunto de la empresa”*. Sin embargo, en la actualidad, atraviesa una nueva fase en la que *“revisando el criterio que venía manteniendo en sentencias anteriores, considera que la determinación del ámbito de la Sección Sindical corresponde definirlo al propio Sindicato, como facultad de autoorganización interna incluida en el contenido de su derecho fundamental de libertad sindical consagrado en el art. 28.1 de la Constitución Española”*.

³⁵ AGUT GARCÍA, C. *“La progresiva consecución de algunas de las reivindicaciones de las Secciones Sindicales”*, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº. 4, 2003, pág. 9.

³⁶ SSTs de 20 de septiembre de 1999 (Ar/7533), de 24 de noviembre de 2009 (Rec. 36/2009).

³⁷ STC 173/1992, de 29 de octubre.

³⁸ STSJ de Galicia, de 28 marzo 2018 (JUR 2018\169222).

A partir de la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 julio 2014 que puso de relieve esta línea interpretativa, y todas las que le han sucedido confirmando dicho sentido, ha quedado fijado por la jurisprudencia que *“el artículo 10.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical concede la opción al sindicato, como titular del derecho a la libertad sindical, de organizar su estructura (Secciones, delegados) a nivel de empresa (entendida en términos globales), de centros de trabajo autónomos (por ejemplo, los servicios centrales) o de centros de trabajo agrupados en términos paralelos a los establecidos para la constitución de Comités de empresa conjuntos (cada una de las provincias afectadas por el conflicto)”*³⁹. Aunque ha existido cierta disensión acerca del tenor literal del art. 8.1 LOLS, que indica que las Secciones Sindicales se conformarán según el nivel que expresamente se refleje en su estatuto⁴⁰, la doctrina mayoritaria ha entendido que, si no es obligatorio que los estatutos mencionen la posibilidad de crear Secciones Sindicales para constituir las *de facto*, mucho menos preceptiva será la mención al ámbito de constitución, pues sería un requisito excesivamente rígido que atentaría contra la libertad del sindicato.

En todo caso, el ámbito funcional de la Sección Sindical, si bien la LOLS no exige que sea menor al del sindicato de procedencia, la más pura lógica y la práctica de la actividad sindical, hacen recomendable que la Sección Sindical se constituya en un ámbito más reducido que el del sindicato, pues equipararse al de este resultaría complicaría innecesariamente su funcionamiento. Lo que no puede ocurrir, evidentemente y de ninguna forma, es que un órgano de una persona jurídica, como lo son las Secciones Sindicales respecto de su sindicato, posea mayor campo de actuación que el propio sujeto en que se integra⁴¹.

Por último, cabe referirse a los grupos de empresas en los que, si bien la legislación se ha abstenido de regular nada acerca de su derecho a poseer Secciones Sindicales, la doctrina y los tribunales han confirmado esta posibilidad, y han ido

³⁹ SSTs de 18 julio 2014 (RJ 2014, 4781), de 23 de septiembre del 2015 (Ar. 5337), de 21 de junio de 2016 (RJ 2016, 3600), de 12 de julio del 2016 (Ar. 3831) y de 11 de enero del 2017 (Ar. 819); STSJ Galicia de 25 de febrero de 2015.

⁴⁰ SSTs de 24 de noviembre de 1989, AR 1989/8245, por todas; y de 8 de junio de 1996, AR 1996/5003.

⁴¹ PALOMO VÉLEZ, R. I. “El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa”, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 227.

determinando las funciones y prerrogativas que tendrán estas Secciones, no siempre coincidentes con las de las Secciones a nivel de centro de trabajo o empresa.

2. Requisitos de constitución y control por el empresario.

La ley deja en manos de las partes implicadas el establecimiento de los requisitos para constituir la Sección Sindical, ya sea recogidos en el estatuto del sindicato o en normas internas complementarias de la empresa.

Una vez determinado el ámbito de constitución, según las disposiciones que hemos comentado anteriormente, la LOLS no exige el reconocimiento por parte de la empresa para constituir la Sección. Sin embargo, y como es lógico para ejercitar los derechos que la misma tiene atribuidos, es un requisito implícito – y confirmado por el Tribunal Constitucional en su Sentencia 292/1993, de 18 de octubre – comunicar al empresario la circunstancia de dicha constitución. Sin embargo, esta comunicación no es más que una mera formalidad a efectos receptivos para la empresa, y los tribunales han confirmado que no está condicionada al permiso o consentimiento del empresario, ni habrá de registrarse en un ningún tipo de soporte ni ser notificada de cara a cualesquiera otras Administraciones o instituciones.

De esta forma, se habría constituido la Sección Sindical, como órgano integrante e individualizado dentro de la estructura interna del sindicato, pero sin personalidad jurídica propia, toda vez que tanto la capacidad procesal como la responsabilidad del sindicato de origen se hacen extensivas a todas las Secciones constituidas bajo su nombre. Así, el sindicato responderá por los actos y acuerdos que adopten sus Secciones en virtud de los poderes que tienen conferidos, así como de los que se imputen a los afiliados que ejerzan funciones representativas, siempre y cuando se pruebe que lo hacen por cuenta del sindicato⁴².

Finalmente, cabe añadir que las Secciones Sindicales no se encuentran sometidas a ningún plazo temporal, por tanto, tienen vocación de permanencia de duración

⁴² Art. 5. 1 y 2 LOLS: “1. Los sindicatos constituidos al amparo de la presente Ley responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias. 2. El sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato.”

ilimitada en el tiempo, siempre que los estatutos no establezcan nada al respecto. La Sección existirá en conexión con el centro de trabajo o empresa donde se haya constituido, mientras estos duren. Si bien, en cualquier momento y a voluntad de los afiliados, podrá disolverse del mismo modo que se constituyó: facultativamente y comunicándolo al empresario.

c) Funcionamiento de las Secciones Sindicales.

En atención a la línea legislativa consistente en otorgar a los sindicatos la máxima libertad que sea posible, la LOLS no establece requisitos ni exigencias acerca del funcionamiento y la estructura interna de las Secciones Sindicales, toda vez que de sus artículos se desprenden ciertas pautas, teniendo siempre y principalmente en cuenta lo que recojan sus estatutos.

Sería conveniente, de cara a dotar a los órganos representativos de una cierta compenetración, que los estatutos concreten determinados puntos de acción, tales como la composición del órgano, la forma de adoptar sus decisiones, o su organización interna. A pesar de que algunos autores ponen el foco en plantear la materia con flexibilidad⁴³, dadas las diversas situaciones que podrían producirse en cada uno de los niveles donde estén implantadas las Secciones Sindicales, no se puede obviar la necesidad de fijar una hoja de ruta y unos mínimos de actuación para que los miembros de las Secciones Sindicales puedan actuar de forma coordinada, lo que redundará en una acción más clara, contundente y eficiente de la Sección en la empresa. De lo contrario, una excesiva inconcreción sobre su funcionamiento podría implicar dilaciones indebidas por falta de consenso entre sus miembros respecto a determinados puntos, dudas acerca de su proceder o repetitivas negociaciones cada vez que hubiere que abordar un asunto.

En todo caso, el art. 8.1 LOLS confiere a las Secciones Sindicales sus derechos básicos de cara a desarrollar su actividad, como el de celebrar sus reuniones, previa notificación del empresario y sin alterar la normal actividad de la empresa, o la

⁴³ PALOMO VÉLEZ, R. I. “El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa”, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017, pág. 231; CRUZ VILLALÓN, J. “*El reconocimiento legal de la representación y la acción sindicales en la empresa*”, en “*Comentarios a la Ley de libertad sindical: Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical*” Tecnos, Madrid, 1986, págs. 219 y ss.

designación de portavoces o delegados informales y cuantos más cargos internos estimen necesarios. Además de la designación de delegados sindicales propios, según los requisitos que analizaremos a continuación.

d) Derechos generales de las Secciones Sindicales.

Los representantes de los trabajadores en la empresa tienen atribuidas, de manera genérica, funciones de defensa y representación de los intereses colectivos, como hemos comentado anteriormente. Si bien tradicionalmente las competencias de participación han sido atribuidas a los órganos unitarios y las de negociación y conflicto colectivo a los órganos sindicales, en nuestro ordenamiento jurídico actual, están compartidas entre los dos canales de representación que, una vez más, actúan como dos vías gemelas para la consecución de un mismo fin. Tal como está comprendido por la jurisprudencia y, en las propias palabras del Tribunal Supremo, los representantes sindicales tienen reconocidas *“prácticamente las mismas funciones y garantías que el Estatuto de los Trabajadores concede a los Comités y Delegados de Personal, constituyéndose aquellos en una representación paralela a la unitaria en la defensa y gestión de los intereses generales de los trabajadores”*⁴⁴.

Esta indeterminación parece responder a un criterio del legislador que aboga por la libertad de decisión, según cada competencia, para que intervengan representantes unitarios o sindicales en función de las circunstancias, y ello procure una mayor cobertura para los intereses de los trabajadores. Pero en la práctica da lugar a confusión, porque el sistema competencial de la representación está distorsionado. Y de hecho el reparto de competencias es una de las mayores fuentes de conflicto, ya no solo entre los sujetos de representación de distinta naturaleza, sino también entre los diversos sindicatos con presencia de Sección en la empresa, puesto que los roles asignados a cada instancia se solapan con total indefinición.

En consecuencia, la LOLS indistintamente reconoce en ciertos preceptos competencias directamente para las Secciones Sindicales, mientras que en otros se limita a remitirse al Estatuto de los Trabajadores y las atribuciones que este hace a los órganos unitarios. En cualquier caso, hay que aclarar que ni el Estatuto de los Trabajadores ni la Ley Orgánica de Libertad Sindical hacen distinción entre los

⁴⁴ STS de 29 de junio de 1995, AR 1995/6251; SAN de 19 de julio de 1994, AR 1995/6251.

conceptos de función, facultad, competencia o derecho, reconocidos para estas figuras, pues utilizan indistintamente dichos términos ofreciendo un catálogo – que podríamos calificar de *maremágnum* – de competencias y garantías para los órganos que regulan.

En cuanto a las Secciones Sindicales, como sujeto de representación en su estrato más básico, la LOLS le atribuye los mismos derechos que a los trabajadores afiliados al sindicato del que procedan pues, de hecho, el art. 8.1 de la LOLS regula conjuntamente las facultades de ambas instancias. Si bien algunos de ellos, por carácter colectivo, habrán de instrumentalizarse necesariamente a través de la figura de la Sección Sindical. Cabe añadir que los derechos recogidos en la LOLS tienen carácter mínimo o esencial, pudiendo siempre mejorarse por convenio colectivo, según tiene entendido la jurisprudencia⁴⁵.

1. Derecho de reunión en el centro de trabajo.

Todos los trabajadores afiliados a un sindicato tienen reconocido el derecho a celebrar reuniones, previa notificación al empresario, en el ámbito de la empresa o el centro de trabajo, es decir, utilizando las dependencias de los mismos, siempre y cuando dichas reuniones se realicen fuera de las horas de trabajo y, por consiguiente, no perturben la normal actividad de la empresa. De esta forma, el legislador cohesiona el derecho de libertad sindical con el de propiedad del empresario, poniendo a disposición de los afiliados el patrimonio empresarial para poder materializar la precitada libertad sindical.

2. Derecho a recaudar cuotas.

Entre las fuentes de financiación de los sindicatos destaca tradicionalmente la recaudación de cuotas de sus afiliados, regulada orgánicamente. En la práctica, la empresa descuenta de la nómina mensual de cada trabajador afiliado el importe de la cuota sindical, siempre previa autorización del personal y requerimiento del Delegado Sindical.⁴⁶

3. Derecho de información.

⁴⁵ STS de 16 de febrero de 2006, Rec. 177/2004.

⁴⁶ STSJ de La Rioja 71/2003, de 25 de marzo (AS 2003/2817).

En este primer acercamiento al derecho de información que realiza el legislador, sin perjuicio de las especialidades que posteriormente añade para el caso de las Secciones Sindicales más representativas, expresa el doble sentido de dicho derecho: recepción de la información que le remita sus sindicato y distribución de la misma. Ésta se hará con libertad de medios, de información, e incluso de receptor pues jurisprudencialmente se ha fijado la posibilidad de hacer llegar dicha información a trabajadores no afiliados, todo ello en aras de la “libre difusión” que ha garantizado la doctrina del Tribunal Constitucional⁴⁷.

e) Derechos de las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos o con presencia en el Comité de empresa.

La LOLS establece una diferenciación entre los derechos y competencias de las Secciones Sindicales dependiendo de que su Sindicato de procedencia tenga la condición de “*más representativo*”, según los requisitos establecidos en los arts. 6 y 7 del citado cuerpo legal, o que formen parte del Comité de la empresa en cuestión, lo cual “*les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical*”, según el tenor literal del art. 6.1 LOLS.

Se atribuye esta condición a los sindicatos que a nivel estatal ostentan el 10 por 100 o más del total de Delegados de Personal y de los miembros de los Comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, y por «irradiación» a sus entes afiliados, federados o confederados⁴⁸. Y, a nivel autonómico, el mínimo asciende a ostentar el 15 por 100 de los Delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los Comités de empresa y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes para los sindicatos que no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal; mientras que se mantienen los criterios de los sindicatos a nivel estatal para aquellos que sí estén federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa.

⁴⁷ SSTC 281/2005 de 7 de noviembre (RTC 2005/281); 94/1995 de 19 de junio (RTC 1995, 94).

⁴⁸ STSJ de Andalucía 605/2014 de 27 febrero (AS 2014\1136).

Para estas privilegiadas formaciones y sus cargos electos, la LOLS ha previsto una serie de garantías y competencias, dada su singular posición. Estas facultades serán de carácter mínimo, pudiendo ser mejorado por Convenio Colectivo. Así, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos, esencialmente gozarán de las siguientes prerrogativas recogidas en el artículo 8.2 de la LOLS:

1. Derecho a tablón de anuncios.

El art. 8.2.a) LOLS contiene este derecho a disponer de un tablón de anuncios con la finalidad de difundir avisos de interés para los afiliados y los trabajadores en general, y que dicho tablón sea facilitado por la empresa y situado en el centro de trabajo en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

Los Tribunales han tenido que pronunciarse en diversas ocasiones sobre la correcta instrumentación de este derecho. En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, basándose en doctrina del Tribunal Supremo, resolvió acerca de los requisitos que ha de reunir la puesta a disposición de dicho tablón para que esté ajustada a Derecho:

«Lo que está en juego no es genéricamente la libertad de expresión, ni tampoco la libertad de expresión del sindicato y de sus afiliados en la empresa, sino el alcance subjetivo del derecho específico de las Secciones Sindicales a que la empresa le facilite un soporte informativo o medio de comunicación – espacio exclusivo para tablón de anuncios– en todos los centros de trabajo de aquélla»

[...] El artículo 8.2.a de la LOLS no exige la facilitación del tablón de anuncios a cada una de las Secciones Sindicales que pueden constituirse en las empresas o centros de trabajo; el mínimo legal de derecho necesario es un singular "un tablón de anuncios", situado en lugar adecuado y accesible (garantía de "adecuado acceso"), y –se entiende implícitamente– apropiado a la finalidad de "difusión de avisos que puedan interesar a los afiliados del sindicato y a los trabajadores en general"».

[...] concluir que si hay zonas adecuadas en la empresa, para situar los tablones, donde se asegura que a quienes va dirigida la información pueda tener

acceso a ella, y por tanto el haber escogido la empresa esa colocación «mucho menos accesible y poco transitada» lleva a confirmar la presencia de esa conducta antisindical, porque no basta poner el tablón, ha de estar en lugar adecuado a su finalidad”⁴⁹.

Cabe señalar que la referida instrumentación de este derecho se ha visto seriamente afectada por la irrupción de las nuevas tecnologías en las comunicaciones entre los trabajadores, y de forma general en la sociedad. Lógicamente, en el momento histórico de la entrada en vigor de la LOLS en 1985, la comunicación entre, y para con los trabajadores tan solo podía ser concebida de manera analógica y física. Y un tablón de anuncios, según su concepción tradicional, era la forma lógica de materializar este derecho. De ahí que, además, la Ley haga hincapié en si situación “en un lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo”, pues era, sino la única, la forma más extendida de que llegase al conocimiento de los trabajadores la acción sindical en la empresa.

Sin embargo, hoy en día, y desde hace más de una década, la era digital y la estandarización de internet ha irrumpido de forma tan generalizada en todas nuestras interacciones, que el tradicional tablón de anuncios resulta obsoleto. Si bien no ha quedado completamente vaciado de funcionalidad, pues un tablón físico situado en el centro siempre operará en favor de asegurar que la información llegue a los trabajadores por todas las vías posibles, es evidente que son necesarias nuevas fórmulas tecnológicas que instrumentalizasen este derecho de manera digital. Por ejemplo, como han sugerido otros autores⁵⁰, creando una intranet en la empresa que sirva como canal de comunicación entre dirección, representantes y empleados; o exigir un apartado en la web de la empresa donde se recojan las comunicaciones de carácter sindical, es decir, un “tablón de anuncios virtual”.

⁴⁹ STSJ de Cataluña 6648/2005 de 1 septiembre (AS 2006\73); STS de 15 febrero 1995 (RJ 1995, 1156).

⁵⁰ GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., “La representación sindical de los trabajadores en las empresas dispersas: una visión a propósito de su constitución y composición, y la instrumentación de sus derechos desde la negociación colectiva (2017-2018)”, Revista de Información Laboral núm. 12/2018, 2018, pág. 14.

El problema radica en que el legislador no ha ofrecido ningún tipo de reforma en este sentido, y el texto se mantiene en su redacción original y desfasada, no acorde con las necesidades actuales. Mientras que en otros ámbitos la legislación ha sufrido notables e inevitables variaciones de carácter electrónico. Piénsese, entre otras normas, en el derogado Real Decreto 84/2007, de 26 de enero, sobre implantación en la Administración de Justicia del sistema informático de telecomunicaciones Lexnet para la presentación de escritos y documentos, el traslado de copias y la realización de actos de comunicación procesal por medios telemáticos (embrión del actual Real Decreto 1065/2015, de 27 de noviembre, que regula el sistema Lexnet) y que, como su título literalmente indicaba, supuso la implantación en la Administración de Justicia de las comunicaciones vía informática y la regulación de su práctica. O, en el ámbito de la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las Entidades que integran la Administración Local, la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, donde el legislador también se mostró pionero en la interacción electrónica con el ciudadano, regulando su acceso e interacción con las Administraciones.

Sin embargo, catorce años después de las precitadas normas, en el ámbito de la representación de los trabajadores, tanto sindical como unitaria, aún no se ha llevado a cabo esta tarea modernizadora, la cual se muestra cada vez más necesaria pues, de lo contrario se genera inseguridad jurídica al contener disposiciones desfasadas que, en la práctica, provocarán un alejamiento entre la realidad social y lo dispuesto en la norma. En consecuencia, los Tribunales se están viendo en la obligación de dirimir las dudas que inevitablemente han surgido por la llegada de la era digital, asumiendo una función que realmente correspondería al legislador pues, la labor jurisprudencial iría más allá de la mera interpretación de la norma, teniendo que asumir su trasposición al momento actual.

En relación con este derecho de las Secciones Sindicales al uso del tablón de anuncios, cabe destacar la tarea actualizadora que han tenido que asumir los Tribunales de Justicia que, en defecto de una norma que haya ajustado mismo a la evolución de las tecnologías en la sociedad y, concretamente, en la empresa. Así, nos encontramos, entre otras con las STS de 17 de junio de 2010, y la STC de 7 de noviembre de 2005, que establecen los límites de este derecho en atención al papel de las nuevas tecnologías:

“si el tenor literal del art. 8.2 LOLS permitiera una interpretación más beneficiosa para el sindicato y más gravosa para el empresario a la vista de las nuevas realidades de la comunicación (...) una lectura semejante del precepto legal para definir las obligaciones empresariales no se traduciría tanto en el derecho de uso sindical de un sistema de correo electrónico preexistente cuanto implicaría, antes aún, un derecho incondicionado de las organizaciones sindicales citadas en el art. 8.2 LOLS a la creación de la herramienta de comunicación a cargo de la empresa para una finalidad sindical. (...) No cabe entender, consecuentemente, que exista una obligación legal de facilitar la transmisión de información sindical a los trabajadores, afiliados o no, a través de un sistema de correo electrónico con cargo al empleador. Las empresas, dicho en otras palabras, no están obligadas a dotarse de esa infraestructura informática para uso sindical”⁵¹

Por todo lo anterior, es necesario que el legislador aborde dicha tarea, aun asumiendo que, especialmente de cara a la reforma de la LOLS, dado el carácter orgánico de esta Ley y los requisitos especiales que se deben reunir para su modificación, su actualización probablemente resulte una tarea más compleja y que, por cuestiones políticas, se dilate todavía más en el tiempo. Sin embargo, la adecuación del ordenamiento a la realidad social es una labor imperativa del poder legislativo que, de lo contrario, podría congestionar la actividad del poder judicial y, reiteramos, generar confusión entre los trabajadores, que son los sujetos especialmente protegidos en la norma que nos ocupa.

2. Derecho a la negociación colectiva.

El Estatuto de los Trabajadores en su art. 87.1, legitima a las Secciones Sindicales constituidas en una empresa para negociar, en primer lugar – y entre otros asuntos, como expondré a continuación – los convenios colectivos a nivel de empresa o de ámbito inferior, siempre que estas así lo acuerden y que, además, sumen la mayoría de los miembros del Comité o de los delegados de personal. El Estatuto de los Trabajadores establece así la prioridad de las Secciones como sujeto negociador, aunque

⁵¹ STS de 17 junio 2010 (RJ 2010\6290); STC 281/2005, de 7 de noviembre (RTC 2005\28)

también capacita al propio Comité de empresa y a los delegados de personal, en su caso, para dicha negociación.

Si bien los órganos de representación unitaria deben respetar el principio de correspondencia entre el ámbito donde irradia su representatividad y el ámbito de aplicación del convenio que pretenden negociar – cuestión pacífica en la jurisprudencia que ha sido reiterada en numerosos pronunciamientos⁵² pues, de lo contrario, procede declarar la nulidad del convenio –, las Secciones Sindicales no están sometidas a tal exigencia, pues el Estatuto establece que en su caso bastará con que agrupen la mayoría de los representantes unitarios existentes, independientemente de su pertenencia a órganos de representación incardinados dentro o fuera del ámbito de aplicación del convenio.

En última instancia, hay que recordar que, para el caso de que la empresa no contase con Secciones Sindicales, ni órganos de representación unitaria constituidos, los propios sindicatos tendrán legitimación para la negociación colectiva en representación de los trabajadores, en virtud del derecho que les confiere el art. 2.2.d) de la LOLS⁵³. Así se plasma en el art. 88 ET, al establecer que, en el caso de los sectores en los que no existan órganos de representación, las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal o autonómico podrán formar válidamente la comisión negociadora del convenio, que quedará integrada por un número de miembros proporcional a la

⁵² STS de 10 de junio de 2016 (RJ 2016, 3772): *“declarar la ilegalidad del convenio por exceder su ámbito geográfico estatal de las posibilidades de disposición de la comisión negociadora, tal y como ésta habría quedado integrada. En definitiva, tal y como hemos declarado en un supuesto análogo [STS de 10 de junio de 2015 (RJ 2015, 4089)], hubiera o no otros centros de trabajo constituidos en el momento de la negociación y publicación del convenio, se producía una falta de congruencia entre el ámbito de representación del banco social y el ámbito de eficacia del convenio.”* En el mismo sentido, la STS de 14 de julio de 2016 (RJ 2016, 4519): *“Acierta la sentencia recurrida cuando declara la nulidad del convenio colectivo (...), por cuanto su objetivo real es aplicarlo a todos los trabajadores de la empresa, y se negoció únicamente con los delegados de personal de los centros de Madrid y de Sevilla, lo cual quiebra frontalmente el principio de correspondencia, que constituye un requisito ineludible e insubsanable”.*

⁵³ Art. 2.2 LOLS: *“Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a: (...) d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva”.*

representatividad de que ostente cada organización sindical en el ámbito geográfico de la negociación que van a celebrar⁵⁴.

Los órganos legitimados para negociar los convenios de empresa o de ámbito inferior en un grupo de empresas o varias empresas vinculadas, se establecen en el art. 87 ET con una simple remisión a los órganos habilitados para la negociación de los convenios sectoriales: los sindicatos más representativos a nivel estatal, de Comunidad Autónoma, o que sumen al menos el diez por ciento de los miembros de los órganos de representación en el ámbito de aplicación del convenio.

En relación con los convenios dirigidos a *grupos de trabajadores con perfil profesional específico*, serán las Secciones Sindicales, elegidas mayoritariamente por votación libre, personal, directa y secreta, las únicas legitimadas para negociarlos.

Por tanto, se vuelve a poner de relieve el marcado carácter prevalente en nuestro ordenamiento de la libertad sindical y el ejercicio de los derechos de los sindicatos y sus órganos como garantes de la representación de los trabajadores en las empresas. Pues, como hemos visto, son las Secciones Sindicales las que gozan de prioridad como sujetos negociadores en la empresa, con capacidad para determinar ellas mismas su intervención en la negociación de ellos convenios, por delante del resto de órganos representativos de los trabajadores en la empresa y sin necesidad de cumplir ningún requisito de correspondencia que, en el caso de los órganos unitarios, su incumplimiento supondría la nulidad del convenio. Así se desprende de la acción de los Tribunales durante décadas que, sin apartarse ni un ápice de lo dispuesto en la norma, han mostrado la diferencia de criterios entre una representación unitaria sometida a mayores exigencias formales para intervenir en la negociación, frente a los órganos sindicales a quienes se les otorgan distintos estratos de requisitos para reunir en atención a sus circunstancias y garantizar su intervención en la negociación.

⁵⁴ Art. 88.2 ET: “*En aquellos sectores en los que no existan órganos de representación de los trabajadores, se entenderá válidamente constituida la comisión negociadora cuando la misma esté integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma. (...) En los supuestos a que se refieren los dos párrafos anteriores, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se efectuará en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones sindicales o empresariales en el ámbito territorial de la negociación.*”

Así lo confirma la doctrina del Tribunal Supremo, entre otras, en su sentencia de 14 de julio de 2016⁵⁵, en relación con los órganos unitarios:

“Acierta la sentencia recurrida cuando declara la nulidad del convenio colectivo (...), por cuanto su objetivo real es aplicarlo a todos los trabajadores de la empresa, y se negoció únicamente con los delegados de personal de los centros de Madrid y de Sevilla, lo cual quiebra frontalmente el principio de correspondencia, que constituye un requisito ineludible e insubsanable”.

Mientras que, en relación con las Secciones y organizaciones sindicales, podemos citar entre otras, la sentencia de 27 de enero de 2016 de la Audiencia Nacional⁵⁶ que recoge la doctrina expuesta:

“Esta Sala considera que debe admitirse que la negociación colectiva en aquellas empresas en las que no existan Secciones Sindicales constituidas se desarrolle entre los representantes del empresario y las propias organizaciones sindicales, que son las titulares originarias del derecho a la negociación colectiva –arts. 37.1 [de la]CE y 2.2 de la LOLS–, y ello por las razones que procedemos a exponer:

a) En primer lugar, porque consideramos que, de sostenerse otro criterio, la aplicación del principio de correspondencia (...) privaría a aquellas empresas que exploten más de un centro de trabajo –o que aun en el caso de que sean titulares de uno solo pretendan aperturar (sic) algún otro – y que no tengan Secciones Sindicales constituidas de negociar un convenio colectivo de empresa.

b) En segundo lugar, porque lo que arriba que se acaba de referir, difícilmente casa con la intención del legislador que a través de las últimas reformas del ET (RCL 2015, 16543) (...) ha dado un trato especial al convenio de empresa (...).

c) En tercer lugar y finalmente, porque, como ha sostenido la Sala IV del TS, las Secciones Sindicales no son sino instrumentos de funcionamiento interno

⁵⁵ STS de 14 de julio de 2016 (RJ 2016, 4519)

⁵⁶ SAN de 27 de enero de 2016 (AS 2016, 1316), procedimiento 328/2015.

del sindicato que representan al mismo en el seno de la empresa – en este sentido STS de 24-7-2008 (RJ 2008, 4565), recurso. 144/2007, tesis que reproduce la SAN de 10-3-2011, proceso 32/2011”.

Por todo lo anterior, no es de extrañar que la representación sindical sea la de mayor extensión en la negociación de convenios colectivos pues, como hemos visto, las Secciones Sindicales gozan del papel protagonista en la negociación colectiva, en la cual pueden intervenir con una mayor flexibilidad frente a la rigidez de los órganos unitarios. Y porque esta ha sido la línea fijada por el legislador, que ha evolucionado con una marcada tendencia sindicalista: desde un primitivo Estatuto de los Trabajadores de 1980⁵⁷ que no establecía diferenciaciones entre los órganos habilitados para la negociación, hasta el actual Estatuto de 2015 que refleja la clara primacía de los representantes sindicales.

En cuanto al procedimiento de negociación, someramente nos referiremos a él, pues es común para todos los tipos de convenios colectivos de cualquier nivel, y no presenta distinciones en función de los órganos que intervienen en su negociación. Por tanto, no aporta ninguna información reseñable al objeto de estudio de las Secciones Sindicales, pues su proceder es el mismo que el del resto de representantes legitimados.

Su tramitación se recoge en el art. 89 del ET, comenzando por una comunicación escrita de la representación que promueva la negociación, ya sea la de los trabajadores o la de los empresarios, y siguiendo los requisitos formales establecidos en el art. 89.1 ET. Transcurrido un mes desde su recepción, se conformará la comisión negociadora que, constituida válidamente en función de los requisitos analizados en los párrafos anteriores. Se establecerá el calendario de negociación, y los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las representaciones: de los trabajadores y de empresa. Una vez formalizado el convenio – que habrá de respetar la legalidad vigente, el principio de igualdad y no discriminación⁵⁸, y el interés de terceros, o podrá ser impugnado vía judicial por el procedimiento regulado ad hoc en los arts. 163 a 166 de la

⁵⁷ Art. 87 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores: “Estarán legitimados para negociar: Uno. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el Comité de empresa, delegados de personal en su caso o las representaciones sindicales si las hubiere”.

⁵⁸ GÁRATE CASTRO, F. J. “Negociación colectiva”, Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 193, 2016.

Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social -, se presentará ante la autoridad laboral para su registro y publicación.

En segundo lugar, las Secciones Sindicales están legitimadas, en los términos que señalaré a continuación, como las principales interlocutoras en la negociación de las materias que suscitan los procedimientos de conflicto colectivo, recogidos entre los arts. 153 a 162 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Como indica el art. 153.1 de este cuerpo legislativo, se tramitan mediante la figura del conflicto colectivo las demandas que afecten a los intereses de un colectivo de trabajadores, sea o no susceptible de determinación individual, cuando traten sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, acuerdos de empresa, o decisión empresarial de carácter colectivo, como aquellas sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, expedientes de regulación de empleo (ERTEs), así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos.

La intervención en la negociación de todas las materias citadas se encuentra en el art. 41.4 ET, al cual se remiten los respectivos artículos que las regulan, y que atribuye el papel protagonista como interlocutoras en la negociación a las Secciones Sindicales que cuenten con la mayoría de los miembros de los órganos de representación, cuando estas así lo acuerden. Y, en su defecto, a los órganos unitarios o comisiones representativas, cuyos miembros igualmente pueden ser designados por los sindicatos más representativos. En cuanto a la legitimación activa para instar el procedimiento de conflicto colectivo, el art. 165 de la LRJS le concede esa facultad a las Secciones Sindicales cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior. Mientras que para los convenios sectoriales o de ámbito superior al de empresa, estarán legitimados los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio.

Analizando el contenido de los procedimientos colectivos, en primer lugar, el art. 82.3 del ET recoge el procedimiento colectivo de inaplicación o “descuelgue” de convenio, cuyo objeto serán las materias que éste refleja⁵⁹, sean o no de carácter

⁵⁹ Jornada de trabajo; horario y distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET; mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

sustancial, pero siempre que concurran en la empresa causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (las conocidas como “*causas ETOP*”). El descuelgue puede producirse respecto de convenios colectivos sectoriales, de empresa o de ámbito inferior. El procedimiento que rige la inaplicación de convenios es de alcance colectivo y no es susceptible de determinación individual como ocurre, por ejemplo, con los despidos colectivos. A falta de desarrollo reglamentario, la jurisprudencia⁶⁰ ha establecido que la inaplicación de convenios se regirá por el procedimiento regulado en el art. 41.1 del ET, para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, replicando sus normas sobre período de consultas, número de reuniones, régimen de adopción de los acuerdos, etc.⁶¹ No obstante, para la inaplicación del convenio es necesario llegar a un acuerdo entre ambas partes, trabajadores y empresario, pues a diferencia de otras materias de la negociación colectiva, el empresario no puede imponer unilateralmente el descuelgue. El acuerdo de inaplicación gozará de la eficacia propia del convenio colectivo de empresa o de ámbito inferior parcialmente inaplicado, y su duración dependerá de lo que las partes decidan, no pudiendo prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha unidad de afectación, de conformidad con el art. 82.3 ET.

Otra materia de la negociación colectiva que presenta un gran paralelismo con el descuelgue de convenios, es la precitada modificación sustancial de condiciones de trabajo, regulada en el art. 41 ET. Si bien, a diferencia de la anterior, esta figura trata de aquellas condiciones de los contratos de trabajo, que necesariamente han de ser sustanciales, y que no presentan una lista taxativa, sino un catálogo abierto. Por tanto, en función de la casuística, los representantes deberán acudir a un procedimiento u otro⁶². Los apartados 2 y 3 del art. 41 ET regulan los requisitos procedimentales que

⁶⁰ STS 15 de septiembre de 2015 (RJ 2015, 4734) (rec. 218/2014): “*la doctrina recaída en pleitos sobre modificación sustancial se trae a colación en los de despido colectivo o, ahora, la de despidos colectivos para casos de inaplicación convencional. Los criterios vertidos sobre el comportamiento adecuado cuando se negocia un convenio son también válidos para enjuiciar lo ocurrido si se trata del descuelgue (...) No puede haber buena fe si lo que se hace es replantear una negociación que ya había finalizado; será necesario que se estuviera planteando un problema nuevo en términos absolutos (materia) o relativos (agravamiento).*”

⁶¹ BARRIOS BAUDOR, G.L. “*Cuestiones prácticas en torno a la inaplicación de convenios colectivos*”, Revista Aranzadi Doctrinal, nº 10, 2017.

⁶² BARRIOS BAUDOR, G.L. *Íbidem.*: “*Así, por ejemplo, jurisprudencialmente se ha entendido que constituye modificación sustancial (y no inaplicación de convenio colectivo) una reordenación de la estructura de los puntos de venta que no implicaría una adaptación del*

deben observar los representantes de los trabajadores en este tipo de negociación, y que se han reproducido en los párrafos anteriores.

Las Secciones Sindicales tienen igualmente atribuida la legitimación, en los términos señalados de art. 41.4 ET, en la negociación colectiva de los expedientes de regulación temporal de empleo o *ERTE*, tan en boga en la actualidad debido a la situación de crisis sanitaria actual provocada por el COVID-19, en la que han cobrado especial protagonismo, y regulados, con carácter general en el art. 47 ET, con las especialidades establecidas en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, que tiene como objeto la suspensión de los contratos de trabajo, o la reducción de jornada, de manera unilateral por decisión del empresario, siempre que concurren las mencionadas causas ETOP⁶³. Se establece un periodo de consultas y unas formalidades en cuanto a los plazos y requisitos que la comisión negociadora debe observar en los mismos términos que el art. 41.4 ET. Igualmente, en este caso, y a pesar del afán del legislador por introducir todos los mecanismos posibles que faciliten la adopción de un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario, la realidad es que la decisión final depende de éste, pues no está obligado a alcanzar un acuerdo.

sistema de clasificación profesional contemplado en los diversos convenios colectivos aplicables, la implantación de un sistema de incentivos de ventas, un acuerdo en materia de distribución del tiempo de trabajo o una modificación de la pausa de comida en régimen de jornada normal. Por el contrario, se ha entendido que alteraba lo dispuesto en convenio colectivo un incremento de los domingos y festivos que los empleados debían trabajar una reducción de la jornada y el salario, una modificación del fondo de ayuda social a los empleados, así como una modificación convencional de los gastos de difícil justificación”

⁶³ Artículo 47.1 del E.T.: “*Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.”*

En último lugar, las Secciones Sindicales están legitimadas para negociar el procedimiento de despido colectivo, recogido en el art. 51 ET, cuando concurran las señaladas causas ETOP y se cumplan los requisitos cuantitativos de trabajadores afectados dispuestos en el apartado 1. La negociación del preceptivo periodo de consultas para la adopción de dichos despidos se entenderá con los representantes de los trabajadores, en los mismos términos del art. 41.4 ET. Las especificidades del procedimiento – similares, aunque más exhaustivas, a las del art. 47 ET en relación con los ERTes – se regulan en los apartados 2 y ss. E igualmente, en última instancia, la decisión corresponde al empresario.

3. Derecho a local.

La LOLS permite la utilización de un *local adecuado* para el desarrollo de las actividades de las Secciones Sindicales más representativas, siempre que se observe el requisito cuantitativo: la plantilla de la empresa o centro de trabajo sobre cuyo ámbito este constituida la Sección en cuestión debe aglutinar más de 250 trabajadores. El disfrute de dicho local, regulado en el art. 8.2 c) de la LOLS tiene una doble vertiente, constituyendo un derecho de goce para las Secciones Sindicales y, por otro lado, una obligación de puesta a disposición para el empresario.

Al igual que ocurría con la facilitación del tablón de anuncios anteriormente analizado, el precepto que regula el derecho al local adecuado lo hace en sentido amplio, sin reflejar las precisiones de su contenido material. En consecuencia, esta disposición ha tenido que ser interpretada y acotada por la jurisprudencia y la negociación entre las partes.

En primer lugar, del estudio de la negociación colectiva a través de los años, se desprende que los convenios, en su mayoría, han rebajado el requisito de la plantilla exigido en el citado artículo de la LOLS, hasta normalmente una cifra de entre 100 y 200 trabajadores pues, de lo contrario, la gran mayoría de las empresas de nuestro país – pequeñas y medianas empresas – no gozarían de dicho local, ya que las grandes empresas de más de 250 trabajadores son una minoría en nuestro tejido mercantil. La tendencia de los convenios publicados en los últimos años⁶⁴ ha sido la de ampliar el

⁶⁴ GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. “La representación sindical de los trabajadores en las empresas dispersas: una visión a propósito de su constitución y composición, y la

contenido material de dicho precepto y la inclusión de exigencias para la empresa, al revés de lo ocurrido con los requisitos legales para las Secciones Sindicales, como la de dotar dicho local con equipos informáticos, telefónicos y otro material de oficina.

Si bien el art. 8.2. c) de la LOLS no habilita expresamente para dotar de contenido material lo en él dispuesto, esta autorización se desprende del marco general del derecho al ejercicio de la actividad sindical del trabajador el cual, no podemos olvidar, es un derecho garantizado constitucionalmente, que opera como premisa básica y suprema para que los trabajadores negocien, concierten e implementen mejoras en todos aquellos derechos que por ley tienen atribuidos. Además, el uso del adjetivo *adecuado* en el mencionado artículo es tan genérico e indefinido que, en nuestra opinión, denota la intención del legislador de dejar a la voluntad de las partes la determinación de su contenido.

En segundo lugar, del análisis de la jurisprudencia, se desprende que los Tribunales han convenido en confirmar lo establecido por el convenio colectivo en cuestión, pues es el instrumento que refleja la voluntad de las partes respecto a este derecho, y a todas las cuestiones que hayan negociado. Así pues, analizando la doctrina del Tribunal Constitucional y el Tribunal Supremo, se afirma que sus interpretaciones están aunadas en este punto, por ello, salvo que aprecien un grave perjuicio para los derechos de la Sección Sindical, prevalecerán las disposiciones fijadas convencionalmente en el inicio, mientras que estas permanezcan vigentes:

instrumentación de sus derechos desde la negociación colectiva (2017-2018)”, Revista de Información Laboral núm. 12/2018, 2018: “Véase el artículo 73 de la Resolución de 4 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA. (BOE de 16 de mayo de 2018); el artículo 73 de la Resolución de 26 de abril de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol Lubricantes y Especialidades, SA. (BOE de 15 de mayo de 2018); el artículo 58.3 de la Resolución de 10 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz (BOE 25 de octubre de 2017); el artículo 88 de la Resolución de 28 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo estatal del corcho. (BOE 18 de octubre de 2017); y por último, el artículo 65 de la Resolución de 20 de febrero de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas. (BOE de 6 de marzo de 2017).”

“cuando se pactó la dotación material del local [año 2002] ya existían los medios técnicos e informáticos que ahora se reclaman, y en todo caso no se ha insinuado -tan siquiera- una «desproporción exorbitante» en las respectivas prestaciones que dieron lugar al debatido Pacto de Empresa.

2.- En realidad, una vez excluida la vulneración del art. 8.2 LOLS (RCL 1985, 1980) y desechada la utilización de la doctrina de la alteración exorbitante, lo que en la realidad subyace en la reclamación es la pretensión de modificar por vía judicial el contenido del acuerdo de 2002, que a los Sindicatos reclamantes se les hace «escaso» desde el punto de vista tecnológico [probablemente lo sea, pero hay que negociar sus términos]. Pero con ello saldríamos del marco que corresponde al conflicto colectivo para entrar de lleno en el conflicto de intereses; y por lo mismo en la incompetencia de jurisdicción. Porque el conflicto colectivo presupone una controversia que puede ser solventada aplicando una norma jurídica, pues lo que se cuestiona es la existencia, el alcance, el contenido o los sujetos de una relación jurídica disciplinada por la ley o por el convenio colectivo, o afectada por decisión o práctica de empresa, en tanto que el conflicto de intereses tiene como finalidad la modificación, bien a través de la supresión, la adición, la reducción o la sustitución por otro del orden jurídico preestablecido, es decir, cambiando de alguna manera las condiciones de trabajo [ejercicio de la actividad sindical, en el caso] y, como es lógico, estas controversias no pueden encontrar solución en Derecho, ni el Juez puede suplantar la actividad negociadora de las partes, único procedimiento para pacificar la situación (así, SSTs 19/04/00 (RJ 2000, 4245) - rco 2980/99 -; 28/11/01 (RJ 2002, 2021) - rco 3380/00-; 07/02/06 - rco 23/05-; 14/02/08 - rco 119/06-; 05/03/08 (RJ 2008, 3484) - rcud 100/06-; y 26/05/09 (RJ 2009, 3120) - rco 107/08 -)”.

Para concluir este apartado, hay que poner el foco la evolución análisis del centro de trabajo y el plano empresarial físico, como unidades de referencia para el ejercicio de los derechos recogidos en el art. 8.2 LOLS. A pesar de las interpretaciones expuesta, ninguno de los convenios colectivos estudiados ha recogido cláusulas convencionales por las que se desmarquen de la norma en relación con la unidad de referencia para cuantificar el número de trabajadores necesarios pues, al fin y a cabo, la

empresa y centro de trabajo han constituido invariablemente las unidades de determinación, no solo de los derechos de las Secciones Sindicales, sino de todos los órganos representativos en vía unitaria y sindical.

Cabe señalar, como hemos expuesto anteriormente, que el centro de trabajo como realidad física se está transformando y, en muchos casos, desapareciendo. Si bien en años anteriores su desvanecimiento estaba limitado a aquellos sectores cuyos servicios no se prestan en una ubicación física centralizada y determinada por la empresa; o sectores cuya actividad, si bien se ajustaba al desenvolvimiento en un centro físico de trabajo, podía ser realizada fácilmente a distancia y desde el lugar que, con la ineludible autorización del empresario, determinase el trabajador y que normalmente solía ser su domicilio. Este era el caso, por antonomasia, del sector informático y de las comunicaciones, un sector de nueva aparición y deslocalizado, en contraposición con los sectores tradicionales cuya prestación de servicios no se entendía de forma sino presencial en la ubicación fijada por el empresario.

Sin embargo, en fecha presente la realidad empresarial es otra, y no podemos dejar de mencionar el enorme impacto y calado social de la crisis sanitaria originada a consecuencia de la COVID-19 y la pandemia ocasionada internacionalmente. En el plano nacional, la incidencia de la epidemia ha provocado el auge del denominado *teletrabajo* o *trabajo a distancia* a niveles imposibles de imaginar y prever en la norma. La irrupción del virus y un confinamiento domiciliario impuesto sobre toda la ciudadanía obligó a las empresas a facilitar a sus trabajadores el desarrollo de su profesión a distancia, de manera que el centro de trabajo empresarial desapareció en cuestión de días. Y, en muchos sectores, produjo una adaptación y transformación definitiva sin volver, tras el fin del confinamiento, a los medios empresariales tradicionales. El teletrabajo se ha instalado irrevocablemente en muchos sectores en los que hace poco más de un año era inimaginable, auspiciado por las disposiciones legales elaboradas durante este periodo que han incrementado las facilidades para su realización.

Este planteamiento actual supone un punto de inflexión para la labor de las Secciones Sindicales de empresa y la materialización de los derechos que legalmente tiene conferidos pues, ¿cómo puede la Sección Sindical disfrutar de un local adecuando en empresa virtual? Esta es una muestra es la necesidad de actualización que, durante

los últimos años, suponía una tarea acuciante para el legislador. Y que, en la coyuntura actual, constituye una necesidad de primer nivel o, de lo contrario, los derechos regulados para las Secciones Sindicales quedarán obsoletos⁶⁵.

4. Competencias derivadas de la mayor representatividad sindical.

La LOLS continua en su articulado definiendo la posición jurídica de los sindicatos que cuentan con mayor representatividad a nivel estatal o autonómico, en sus arts. 6 y 7, respectivamente. La jurisprudencia, especialmente la de Tribunal Constitucional, ha tenido que mantener el delicado equilibrio entre los principios de igualdad de trato y no discriminación de los poderes públicos frente a las organizaciones sindicales, reconocidos en los arts. 14 y 28 de la CE, y la acomodación⁶⁶ de los criterios de representatividad que introdujo la LOLS y que legitiman la promoción de unos sindicatos frente a otros.

Los criterios de medición de la representatividad se miden en función de los resultados electorales logrados. Para su análisis nos remitimos al inicio del presente apartado e) del capítulo 4, donde han expuesto con precisión.

La LOLS selecciona a las organizaciones sindicales que reúnan los anteriores requisitos para ostentar la condición de más representativos, y atribuye a sus representantes unas competencias diferenciadas. En el ámbito funcional o territorial

⁶⁵ GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. *“La representación sindical de los trabajadores en las empresas dispersas: una visión a propósito de su constitución y composición, y la instrumentación de sus derechos desde la negociación colectiva (2017-2018)”*, Íbid.: *“En este punto, conviene llamar la atención de la obsolescencia a la que se ha visto expuesta este derecho, como consecuencia de la irrupción de las tecnologías de la información en las comunicaciones interpersonales entre trabajadores. La estandarización de internet ha trasladado a un segundo plano la regulación de este derecho, que ha sido un canal de comunicación tradicional. Esta es una consecuencia es ciertamente lógica, pero ello no obsta a que la negociación colectiva deba asumir la tarea de actualizar su configuración a la realidad actual. En términos prácticos, este nuevo planteamiento significa no sólo integrar nuevas fórmulas para que este derecho exista en la mayoría de las empresas, que implicaría por ejemplo eliminar el carácter de más representativo de las Secciones Sindicales que pueden exigir este derecho, sino también actualizar su contenido y adaptarlo a las nuevas formas de comunicación, que tienen un gran componente tecnológico”*.

⁶⁶ GARCÍA MURCIA, J. *“Criterios de representatividad, igualdad de trato y libertad sindical: notas para un balance de jurisprudencia constitucional”*, Revista Española de Derecho Constitucional, año 17, nº 50, 1997.

sobre el que esté constituido cada sindicato más representativo, sus respectivos representantes – independientemente de su circunscripción – gozarán de las competencias previstas en el catálogo abierto del art. 6.3 de la LOLS, susceptible de ampliación estatutaria por los propios sindicatos, y entre las que destacan: ostentar representación institucional ante los entes y organismos de las Administraciones Públicas estatales y autonómicas; ser interlocutores en la negociación colectiva, en el ámbito privado y público; participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo; promover las elecciones de los órganos unitarios en el sector público y privado; y derecho a goce de los inmuebles patrimoniales públicos que les sean cedidos⁶⁷.

2. Los delegados sindicales: análisis

a) Fundamento legal.

Del derecho a la libertad sindical recogido en el art. 28.1 CE se desprende el ejercicio de autoorganización de los sindicatos, es decir, la facultad que constitucionalmente tienen atribuida para decidir acerca de la constitución de órganos internos que materialicen su actuación en el plano social.

Esa libertad organizativa de los sindicatos se manifiesta en la constitución de la Sección Sindical, como se ha analizado en este estudio, que, a su vez, puede designar sus propios representantes internos, los denominados delegados sindicales. Si bien, esta designación estará sujeta a una serie de condiciones recogidas en el art. 10 de la LOLS, donde se regulan los extremos de esta figura, si bien ha sido objeto de una incesante labor interpretativa de la jurisprudencia durante los casi cuarenta años de su vigencia.

b) Designación de delegado sindical.

El apartado primero del art. 10 de la LOLS comienza con una disyuntiva acerca de la circunscripción sobre la que descansa la designación del delegado sindical: *“En las empresas o, en su caso, centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores”*

⁶⁷ Artículo 6.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

⁶⁸. Ya en la primera oración encontramos una de las problemáticas que ha suscitado mayor actividad jurisprudencial, al igual que ocurría con la determinación de la unidad de referencia para las Secciones Sindicales y, más allá, para la conformación de los órganos de representación unitaria.

Pareciera que el legislador, con esta redacción abierta, pudiera estar ofreciendo a las Secciones Sindicales de nuestro ordenamiento jurídico, la posibilidad de aunar varios centros de trabajo como unidad de referencia para la designación del Delegado. Pues, tal como se ha expresado anteriormente en los capítulos anteriores, la realidad de nuestro tejido empresarial es la de una abrumadora mayoría de pequeñas y medianas empresas (PyME) frente a un escaso número de grandes empresas cuyos centros de trabajo individualmente puedan aglutinar más de 250 trabajadores en plantilla. De lo contrario, la figura del Delegado Sindical escasearía en nuestro sistema.

En la última década, el criterio marcado por la jurisprudencia⁶⁹, que había sufrido mayores variaciones en anteriores décadas⁷⁰, había sido el del paralelismo con la unidad de referencia fijada para la representación unitaria. Es decir, si los Comités de Empresa y los Delegados de Personal tomaban como referencia la empresa en su conjunto, un centro de trabajo, o varios centros agrupados de forma provincial, regional, nacional, etc.; las Secciones Sindicales y los Delegados de Personal que éstas nombrasen habrían de respetar la misma circunscripción. Una exigencia considerada por algunos autores como una *“injerencia del legislador en la libertad de auto-organización”*⁷¹.

Sin embargo, la conocida y reiterada Sentencia del Tribunal Supremo de 2014⁷², marcó al mismo tiempo un punto de inflexión en la jurisprudencia y el punto de partida

⁶⁸ Artículo 10.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

⁶⁹ SSTs 14 de julio de 2006 (RJ 2006, 6454), de 30 abril 2012 (rec. 47/2011) (RJ 2012, 6090), de 4 de marzo de 2014 (rec. 119/2013) (RJ 2014, 2522), entre otras.

⁷⁰ SEMPERE NAVARRO, A. V. *“Sobre la designación de delegados sindicales”*, Revista Aranzadi Doctrinal num. 3, Ed. Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2017.

⁷¹ NIETO ROJAS, P. *“El centro de trabajo como ámbito de actuación de los delegados sindicales. Injerencia legal en la autonomía sindical.”*, Revista Xurídica da USC, nº 24, 2015, págs. 135 a 141.

⁷² STS 18 julio 2014 (rec. 91/2013) (RJ 2014, 4781): *“En definitiva, corrigiendo nuestra doctrina anterior, declaramos que la opción que se ofrece en el art. 10.1 de la LOLS entre nombrar los Delegados Sindicales a nivel de empresa o de centro de trabajo pertenece al*

de la doctrina actual, en la que el Alto Tribunal reconduce su criterio hacia facultar al propio sindicato de origen para elegir el ámbito de constitución para sus órganos de representación. Doctrina que permanece vigente en la actualidad.

1. Número de delegados sindicales electos.

El apartado segundo del art. 10 LOLS determina el número mínimo de Delegados Sindicales que podrá nombrar cada Sección Sindical – sin perjuicio de su ampliación por convenio colectivo – en función de dos requisitos.

En primer lugar, en atención al porcentaje de representatividad obtenido en las elecciones al Comité de empresa. En aquellos sindicatos que no hayan alcanzado el 10% de los votos, sus Secciones Sindicales estarán limitadas a designar un solo Delegado. Mientras que aquellas que hayan obtenido votos en mayor proporción a la indicada podrán contar con el número de Delegados Sindicales establecido en la LOLS, en atención a un segundo criterio.

En este caso, la designación se complementa con criterio en relación con el número de trabajadores de la unidad de referencia que se haya escogido: en circunscripciones de 250 a 750 trabajadores, un Delegado; de 751 a 2.000 trabajadores, dos; de 2.001 a 5.000 trabajadores, tres; y de 5.001 en adelante, cuatro Delegados por Sección.

A pesar de todo lo expuesto, como hemos indicado, la LOLS establece un derecho de mínimos y posibilita la ampliación del número de Delegados Sindicales que se podrán designar en cada censo electoral, por la vía de la negociación del convenio colectivo o acuerdo entre las partes, a diferencia de lo expuesto sobre el número de trabajadores en plantilla necesarios para la designación de esta figura, que resulta inalterable.

c) Destitución del delegado sindical.

sindicato en cuestión como titular del derecho de libertad sindical. Y, si ha optado por el nivel de empresa, la aplicación de la escala del artículo 68 ET (RCL 2015, 1654) para determinar el número de horas sindicales a que tendrá derecho cada Delegado Sindical debe hacerse interpretando que el número de trabajadores a que se refiere cada uno de los niveles de esa escala es el de la empresa en su conjunto y no el de cada uno de sus centros de trabajo”.

A diferencia del mandato de los representantes unitarios, los Delegados Sindicales ostentarán tal condición durante el tiempo que se establezca estatutariamente por cada sindicato, o bien por acuerdo de la Sección Sindical que lo designa.

De la misma forma, la destitución de su cargo descansa en la voluntad del órgano que lo ha designado, es decir, por acuerdo de la Sección Sindical a la que pertenece, en el ejercicio de la autonomía que tiene reconocida constitucionalmente, y sin necesidad de motivar su decisión. Y, al no tener su mandato una duración establecida legal o convencionalmente, éste será normalmente el método para despojar al Delegado Sindical de su cargo⁷³.

d) Derechos y límites de los delegados sindicales.

Las atribuciones conferidas a los Delegados Sindicales varían en función de si los mismos cumplen, o no, dos requisitos: resultar electos en centros de trabajo de más de 250 trabajadores y tener presencia en el Comité de empresa. Mientras que el art. 10.1 de la LOLS confiere a los Delegados que formen parte del Comité la condición de Delegados Sindicales “propios”, como es doctrina reiteradísima por la jurisprudencia⁷⁴, el art. 10.3 establece las garantías de los delegados sindicales “impropios”, los cuales no ostentan la condición de miembros del Comité. Si bien la intención del legislador es hacer partícipe de los derechos de los primero a estos últimos, mantiene igualmente ciertas diferenciaciones entre ambos, como se analiza a continuación.

1. Derecho de información.

Ambas “clases” de Delegados Sindicales tiene reconocido el derecho a acceder a la documentación e información que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa. Este derecho se completa con la facultad de informar, a su vez, a sus representados, siempre respetando el límite del sigilo profesional. Este deber de sigilo, que opera en favor del empresario, impidiendo la divulgación que ha puesto a

⁷³ STC 229/2002, de 9 de diciembre; STSJ Madrid, de 10 de mayo 2004 (rec 1638/2004).

⁷⁴ SSTs 27 de mayo de 2014 (rs. 994/2014) por todas; de 11 de noviembre de 2014 (rs. 2187/2014); STSJ C. Valenciana 2569/2015, de 10 diciembre.

disposición de los representantes de los trabajadores, encuentra al contrario su límite en el normal desarrollo de la labor de los representantes⁷⁵.

2. Derecho de asistencia a las reuniones del Comité de empresa.

Los delegados sindicales están legitimados para asistir a las reuniones del Comité de empresa y los órganos internos de la misma. Si bien, en este caso, solo aquellos que reúnen las precitadas condiciones del art. 10.1 LOLS tendrán voto en ellas, mientras que los delegados impropios se limitarán a tener voz. El reconocimiento de este derecho guarda una íntima relación con el derecho de información, pues atiende a la misma finalidad: hacer partícipes de las decisiones empresariales a los trabajadores, a través de sus representantes electos, favoreciendo el desempeño de sus funciones. Y, en sentido inverso, hacer oír sus pretensiones y las del sindicato que representan en el proceso de toma de decisiones del empresario.

3. Audiencia en sanciones y despidos de los afiliados al sindicato.

Si bien los anteriores derechos presentaban un paralelismo con los regulados con el mismo fin para los órganos unitarios en el Estatuto de los Trabajadores, la audiencia de los Delegados Sindicales en los procedimientos disciplinarios de sanción y despido de los trabajadores es exclusivo de la representación sindical⁷⁶. Los representantes unitarios tan solo tenían reconocido el derecho a ser informados previamente a la iniciación del procedimiento, de conformidad con el art. 64.4 ET, cualquiera que fuese la gravedad de la cusa e independientemente de la afiliación o no del trabajador en cuestión a un sindicato.

El ejercicio formal de este derecho implica que el empresario tenga conocimiento de la afiliación del trabajador afectado, lo cual se le ha debido comunicar con anterioridad, pues debe ser él quien comunique al Delegado Sindical el inicio del procedimiento sancionador, con plazo suficiente para que pueda desarrollar sus

⁷⁵ STC 213/2002, de 11 de noviembre.

⁷⁶ STC 30/1992, de 9 de marzo: “... del análisis del repetido art. 10.3 LOLS, en relación con el apartado 3 del mismo, no puede sino concluirse que sólo los delegados sindicales son titulares del derecho consagrado en tal disposición, ya que a quien le corresponde prestar audiencia es al sindicato --y no al trabajador--, quien, además, no está obligado a emitir informe alguno, por lo que nos encontramos ante un derecho de la exclusiva titularidad y disponibilidad del sindicato correspondiente”.

funciones en defensa del trabajador y elaborar el informe preceptivo. En consecuencia, dicho procedimiento se suspenderá por un plazo razonable⁷⁷ para que el Delegado pueda aportar cuantos medios y documentos interesen para la defensa del trabajador y que, a falta de disposiciones al efecto, la doctrina⁷⁸ tradicionalmente ha entendido que resulta de aplicación por analogía el plazo de preaviso de quince días recogido en el art. 64.6 ET.

Si el empresario incumpliera este derecho de audiencia, el sindicato al que esté afiliado el trabajador afectado está legitimado para interponer recurso de amparo constitucional a través de sus representantes, por vulneración de la libertad sindical reconocida constitucionalmente⁷⁹.

e) Garantías de los delegados sindicales.

Los delegados sindicales designados de acuerdo con lo establecido en el art. 10.1 y 3 de la LOLS, gozarán de una especial protección en analogía con los representantes unitarios, por la custodia que merecen sus funciones en la empresa. Por tanto, y siempre que no formen parte del Comité de Empresa, es decir que no tengan la doble condición de delegado sindical y representante unitario, disfrutarán del nutrido catálogo de garantías recogido en el art. 68 del E.T. para los representantes legales, sin perjuicio de las mejoras introducidas por vía de convenio colectivo.

Las garantías básicas dispuestas por el art. 68 del ET son la exigencia de incoar expediente contradictorio cuando los representantes de los trabajadores sean sancionados por faltas graves o muy graves, en el que deben tener audiencia el resto de los representantes. Igualmente, gozarán de prioridad de permanencia en la empresa o

⁷⁷ SSTs de 31 de enero 2001, rec. 148/2000; de 16 de octubre de 2001, rec. 3024/2000; STC 30/1992, de 9 de marzo.

⁷⁸ LUJÁN ALCARAZ, J. “La Acción Sindical en la Empresa. Marco legal y desarrollo convencional” Consejo Económico y Social, 2003, pág. 218

⁷⁹ STC 30/1992, Íbid: *“únicamente el sindicato, por medio de sus representantes, está legitimado para interponer el recurso de amparo, como consecuencia del presunto incumplimiento del art. 10.3.3 LOLS, en cuanto entidad directamente afectada (art. 46.1 LOTC) por la pretendida vulneración de la libertad sindical y, en definitiva, en cuanto titular directo de tal derecho”*.

centro de trabajo cuando concurren procesos colectivos de suspensión o extinción de los contratos, por causas económicas o tecnológica.

Asimismo, se les atribuyen garantías de indemnidad, para el caso de que se vean discriminados y sufran por parte del empresario con ocasión del ejercicio y el desarrollo de sus funciones representativas. En este sentido, no podrán ser sancionados ni despedidos con motivo del desarrollo de sus funciones representativas – cualquier otra causa disciplinaria o ajena a dichas funciones será legítima – durante la vigencia de su mandato, ni dentro del año siguiente a su expiración. Excepto que ésta se haya producido por revocación o dimisión. En cualquier caso, si fueren despedidos durante la vigencia de sus cargos como representantes, y el despido se declarase improcedente, gozarán del ejercicio del derecho de opción entre la readmisión en su mismo puesto de trabajo con abono de los salarios de tramitación o la finalización de la relación laboral con la correspondiente indemnización por parte de la empresa.

Por último, y en virtud de la remisión del art. 10.3 de la LOLS a esas “*mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de empresa*”, la doctrina y la jurisprudencia finalmente han convenido en que los Delegados Sindicales serán titulares del crédito de horas mensuales retribuidas reconocido a los representantes legales, para el desarrollo de las funciones de representación propias de su cargo, si bien en este caso sólo gozarán de ello aquellos Delgados que sean miembros del Comité de empresa, junto con las siguientes matizaciones establecidas en el art. 68.e) del ET,

Como se ha analizado en este trabajo, es el sindicato quien decide en qué ámbito establece sus Secciones Sindicales dentro de la empresa y, por consiguiente, cuál será el plano de actuación del Delegado Sindical designado por estas. Para determinar el alcance del crédito de horas a disfrutar por el Delegado, habrá que proyectar la escala⁸⁰

⁸⁰ Artículo 68.e) del E.T.: “*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.º Hasta cien trabajadores, quince horas.

2.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, veinte horas.

3.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta horas.

4.º De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, treinta y cinco horas.

5.º De setecientos cincuenta y uno en adelante, cuarenta horas.”

del número de horas que recoge el art. 68.e) del ET sobre el ámbito escogido para la constitución de la Sección Sindical. Por tanto, por analogía y a pesar de la redacción literal de este precepto que indica “*en cada centro de trabajo*”, si la Sección Sindical se ha constituido a nivel de empresa, la escala se aplicará sobre la plantilla total de la empresa, lo cual implicará el disfrute de un crédito mayor de horas mensuales retribuidas, pues la plantilla de referencia será evidentemente más numerosa que la de un centro de trabajo. Una interpretación contraria de este precepto provocaría una discriminación para los representantes unitarios frente al trato favorable de los sindicales.⁸¹

El Tribunal Supremo ha llegado a esta conclusión tras años de litigiosidad sobre el precepto, habida cuenta de los cambios de criterios del Alto Tribunal acerca de la determinación de la unidad de referencia para computar el número de trabajadores necesarios para que la Sección Sindical pueda contar con Delegado Sindical, analizados en el capítulo anterior.

Por último, el art. 68 del ET reconoce la figura del denominado coloquialmente como “liberado sindical”, es decir, un Delegado que concentra todos los créditos horarios retribuidos del resto de titulares (miembros del Comité de empresa y delegados de personal) de forma que quede exonerado de la prestación de su trabajo habitual, para dedicarse al ejercicio de sus funciones de representación de manera más exhaustiva y eficaz. Siempre y cuando se cumplan dos requisitos: que el Delegado en cuestión forme parte del Comité de empresa, y que la acumulación de los créditos horarios esté prevista en el convenio colectivo aplicable. Esta figura también puede ser asumida por un miembro unitario del Comité o un delegado de personal. Y también cabe la posibilidad de que se aglutinen los créditos horarios en varios miembros del Comité, todo ello en virtud de lo convencionalmente pactado.

⁸¹ MOLL NOGUERA, R. “*Crédito de horas retribuidas de los delegados sindicales.*” Revista de Información Laboral núm. 11, 2014.

V. CONCLUSIONES

1ª) En nuestro ordenamiento jurídico vigente, la facultad de actuar en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, como expresión de su posición de libertad, se confiere a los propios trabajadores para decidir y elegir, en el ejercicio de su propia autonomía, los medios más apropiados para tal fin.

Desde el inicio de nuestra democracia, el legislador estableció inmediatamente, como principio jurídico fundamental del sistema de relaciones laboral, el derecho constitucional a la libre sindicación. Para, acto seguido, regular y sentar de manera orgánica las bases del sistema de representación de los trabajadores en nuestro país. Un modelo peculiar de doble canal de representación, en el que se integran y conviven los representantes unitarios y sindicales, para contribuir en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Entre ambos canales existe una íntima y necesaria conexión que se evidencia en uno de los grandes pilares de la acción sindical, cual es el mecanismo de las denominadas “*elecciones sindicales*” que, a pesar de su nombre, son la vía democrática de elección de los representantes legales y, a su vez, de medición de la implantación y la representatividad de los sindicatos en la empresa.⁸²

2ª) Si bien, tradicionalmente, se ha considerado la representación unitaria como el modelo representativo más asentado en nuestro ordenamiento frente la representación sindical, de cariz más alternativo, en las últimas décadas hemos asistido al protagonismo en muchas ocasiones de esta última fórmula para la tutela, reivindicación y defensa de los intereses de los trabajadores. El cauce de la representación sindical ha adquirido hoy en día la suficiente experiencia e implantación en las funciones de aspecto más conflictivo o reivindicativo, como para asumirlas prácticamente en exclusividad, como han sugerido algunos autores⁸³.

3ª) El alcance de la actuación sindical en la empresa abarca muchas más facetas que las indicadas. En el ejercicio de la libertad sindical que tienen constitucionalmente

⁸² HERRERA DUQUE, M.J. “*Elecciones sindicales y mandato de los representantes unitarios en la empresa*” Ed. Francis Lefebvre, 2021, pág. 9.

⁸³ GARCÍA MURCIA, J. “*Estructura de la representación de los trabajadores en la empresa*”, Revista Trabajo y Seguridad Social. CEF. Núm. 444, 2020, págs. 222 – 226.

conferida, los órganos titulares de la acción sindical participan en los centros de trabajo en cuantos procedimientos de negociación y conflicto colectivos se suceden. El principal órgano de actuación del sindicato en el seno de la empresa es la Sección Sindical, como se ha expuesto, punto de unión entre la perspectiva política y social del sindicato y los intereses particulares de los trabajadores. Y, ante todo, principal garante y portavoz de los derechos de éstos frente al empresario.

4ª) La existencia de Secciones Sindicales en las empresas y su ejercicio de representación y promoción de los derechos de los trabajadores se ha tornado, actualmente, imprescindible para intervenir de forma efectiva ante las nuevas estrategias empresariales surgidas con el crecimiento de los ámbitos empresariales complejos, provocado por la ingente globalización económica y descentralización empresarial, que amenaza la salvaguarda de los derechos adquiridos por los trabajadores⁸⁴. El sindicato, a través de la figura de la Sección Sindical, puede articular de forma flexible la negociación colectiva para adaptarse a la evolución de la realidad del sistema laboral.

5ª) Así pues, queda expuesto el papel de la Sección Sindical en nuestro ordenamiento y su intervención en la empresa, en inevitable conexión con los órganos de representación unitaria, en virtud del texto legal vigente de la LOLS. Cuerpo normativo que podría admitir la adición de ciertas mejoras, entre las cuales destaca la necesidad de introducir aclaraciones sobre todos aquellos extremos expuestos en el presente trabajo, en los que la jurisprudencia ha tenido que volcar su labor interpretativa, a través de múltiples y diversos pronunciamientos que, de hecho, bien pueden servir de orientación y guía al legislador para proyectar las referidas mejoras regulatorias. Sin olvidar, el replanteamiento de aquellos preceptos que han quedado desfasados, después de casi cuarenta años de vigencia, frente a un entorno laboral en constante y vertiginosa evolución en los últimos tiempos.

⁸⁴ SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. “*Cisnes negros en el estanque laboral*”, Discurso de Investidura como Doctor Honoris Causa, Universidad de Alcalá de Henares, 2018.

VI. BIBLIOGRAFÍA

AGUT GARCÍA, C. “*La progresiva consecución de algunas de las reivindicaciones de las Secciones Sindicales*”, Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº. 4, 2003.

BARRIOS BAUDOR, G.L. “*Cuestiones prácticas en torno a la inaplicación de convenios colectivos*”, Revista Aranzadi Doctrinal, nº 10, 2017.

CRUZ VILLALÓN, J. “*La representación de los trabajadores en la empresa y en el grupo. Un marco legal insuficiente*”, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 1992.

DE LA VILLA GIL, L.E. “*La participación de los trabajadores en la empresa*”, Instituto de Estudios Económicos, 1980.

DESDENTADO BONETE, A. “*Largo Caballero: el Derecho del Trabajo entre la reforma y la revolución. Al margen de dos biografías*” Revista de Información Laboral, 2018, núm. 6

GÁRATE CASTRO, F. J. “*Negociación colectiva*”, Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 193, 2016.

GARCÍA MURCIA, J. “*Estructura de la representación de los trabajadores en la empresa*”, Revista Trabajo y Seguridad Social. CEF. Núm. 444, 2020.

GRANADOS ROMERA, M.I. “*La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos*”, Monografías, Tirant Lo Blanch, 2009.

GOERLICH PESET, J.M.; GARCÍA ORTEGA, J. “*Derecho Del Trabajo*”, Tirant Lo Blanch, 2020.

GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. “*La representación sindical de los trabajadores en las empresas dispersas: una visión a propósito de su constitución y composición, y la instrumentación de sus derechos desde la negociación colectiva (2017-2018)*”, Revista de Información Laboral núm. 12/2018, 2018.

HERRERA DUQUE, M.J. *“Elecciones sindicales y mandato de los representantes unitarios en la empresa”* Ed. Francis Lefebvre, 2021.

LUJÁN ALCARAZ, J. *“La acción sindical en la empresa. Marco legal y desarrollo convencional”*, Consejo Económico y Social, 2003.

MARÍN GÓMEZ, I. *“El derecho de asociación en la España contemporánea. Estudio de la ley de asociaciones de 1964 y los efectos de su procedimiento registral en el franquismo”*, Revista Aranzadi Doctrinal, 2016, núm. 1.

MERCADER UGUINA, J.R. *“Lecciones del Derecho del Trabajo”*, Tirant Lo Blanch, 2020.

MOLL NOGUERA, R. *“Crédito de horas retribuidas de los delegados sindicales.”* Revista de Información Laboral núm. 11, 2014.

NIETO ROJAS, P. *“El centro de trabajo como ámbito de actuación de los delegados sindicales. Injerencia legal en la autonomía sindical.”*, Revista Xurídica da USC, nº 24, 2015, págs. 135 a 141.

PALOMO VÉLEZ, R. I. *“El modelo español de representación de los trabajadores en la empresa”*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2017.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. *“Curso básico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social”*, Tirant Lo Blanch, 2020.

SALA FRANCO, T. *“Derecho Sindical”*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013.

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. *“Cisnes negros en el estanque laboral”*, Discurso de Investidura como Doctor Honoris Causa, Universidad de Alcalá de Henares, 2018.

SEMPERE NAVARRO, A. V. *“Sobre la designación de delegados sindicales”*, Revista Aranzadi Doctrinal num. 3, Ed. Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2017.

VIVERO SERRANO, J.B. *“La obsolescencia y los inconvenientes del modelo de representación unitaria de los trabajadores por centros de trabajo. Por un nuevo modelo basado en la empresa, la negociación colectiva y no encorsetado a nivel provincial”*, Revista Española de Derecho del Trabajo, 2017, núm. 194.

NORMATIVA ANALIZADA

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Real Decreto 84/2007, de 26 de enero, sobre implantación en la Administración de Justicia del sistema informático de telecomunicaciones Lexnet para la presentación de escritos y documentos, el traslado de copias y la realización de actos de comunicación procesal por medios telemáticos.

Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

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.

Real Decreto 1065/2015, de 27 de noviembre, sobre comunicaciones electrónicas en la Administración de Justicia en el ámbito territorial del Ministerio de Justicia y por el que se regula el sistema LexNET.

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.