



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

“LAS PECULIARIDADES DE LA LIBERTAD SINDICAL DE LA POLICÍA LOCAL”

AUTOR: MARIO MARTÍN ÁLVAREZ

FACULTAD DE COMERCIO

VALLADOLID (25/09/2023)



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO..... 2022-2023

TRABAJO FIN DE GRADO

“LAS PECULIARIDADES DE LA LIBERTAD SINDICAL DE LA POLICÍA LOCAL”

Trabajo presentado por: Mario Martín Álvarez

Tutora: Ana María Murcia Clavería

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, (25/09/2023)

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	3
II.	LIBERTAD SINDICAL EN ESPAÑA.....	5
	1. Origen y evolución del derecho sindical.....	5
	2. La O.I.T como referente internación.....	12
	3. El derecho fundamental a la libertad sindical.....	18
	3.1. Referencias constitucionales a la libertad sindical y la LOLS.....	19
	3.2. Titularidad y contenido de la libertad sindical.....	22
	3.3. El derecho sindical del personal funcionario.....	33
III.	EL DERECHO SINDICAL DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD. DIFERENCIAS Y SIMILITUDES.....	35
	1. Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en España.....	35
	1.1. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.....	36
	1.2. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.....	37
IV.	PECULIARIDADES DEL RÉGIMEN SINDICAL DE LA POLICÍA LOCAL.....	41
	1. Regulación de la libertad sindical.....	41
	2. Contenido de la libertad sindical.....	43
	2.1. Derecho a fundar y afiliarse a un sindicato.....	43
	2.2. Derecho de representación sindical.....	45
	2.3. Derecho a la actividad sindical.....	46
	3. Negociación colectiva y medidas de conflicto colectivo.....	46
	4. Derecho a la huelga y sus excepciones.....	50
V.	ESTUDIO SOBRE LA OPINIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES POR EL COLECTIVO DE AFILIADOS AL CSI-F Y SPPM DE LA POLICÍA LOCAL DE VALLADOLID.....	52
	1. Objetivos del análisis.....	52
	2. Metodología.....	53
	3. Resultados.....	54
VI.	CRÍTICAS Y CONCLUSIONES.....	55
VII.	BIBLIOGRAFÍA.....	58
VIII.	ANEXOS.....	63
	ANEXO 1. Contenido del formulario online.....	63

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, España cuenta con un modelo en materia laboral que se centra en la diversificación normativa, es decir, no existe un único modelo común de relaciones jurídicas respecto al Derecho del Trabajo, sino que encontramos una pluralidad de normas y leyes en función de las diversas relaciones laborales existentes, regidas principalmente por el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), regulado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y que se aplica sobre los trabajadores no dependientes de las Administraciones Públicas, trabajadores por cuenta ajena, entre otros, y el Estatuto del Empleado Público (en adelante, EBEP), regulado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, aplicable al personal funcionario y al personal al servicio de las Administraciones Públicas.

El caso de los cuerpos policiales, objeto de estudio de este trabajo, presenta algunas particularidades, pues además de estas normas generales, que desarrollan el derecho fundamental a la sindicación y a la huelga recogido por la Constitución Española en su artículo 28, su régimen sindical viene regulado principalmente en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS), estableciendo una relación de colectivos que se incluyen y excluyen dentro de la legislación sindical. Igualmente, se desarrollan los derechos fundamentales a través de las diversas normativas específicas para cada cuerpo. Tal es el caso de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado a los que pertenecen el Cuerpo de Policía Nacional y la Guardia Civil, que únicamente están regulados por la normativa común a todos los cuerpos policiales y a su normativa específica, al margen del EBEP, a pesar de ser colectivos dependientes de la Administración General del Estado (AGE).

Sin embargo, los cuerpos de policía local pertenecientes a las Administraciones Públicas, están reguladas por el EBEP, así como por su normativa específica, Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (en adelante, LOFCS) y la correspondiente a la administraciones autonómicas respectivas, que en este caso sería la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León (Ley 9/2003, de 8 de abril).

Estas diferencias en cuanto a las normativas por las que se rigen los derechos laborales y sindicales de los órganos encargados de mantener la seguridad ciudadana (Policía Nacional, Guardia Civil, policías locales y autonómicas, etc.), con deberes y

obligaciones equivalentes entre sí y trabajadores todos ellos al igual que el resto de ciudadanía activa, generan debates y controversias dentro de los colectivos policiales, pues, en algunos casos, no tienen acceso a ciertos derechos fundamentales, recogidos en la Constitución (huelga o sindicación).

Por ello, en este estudio se pretende conocer cuál es el alcance real de los derechos sindicales que asisten a los miembros de la policía local respecto a otros colectivos, ya sean funcionarios civiles o personal laboral al servicio de las AA.PP.

A parte de este objetivo, se plantean otros objetivos secundarios que complementan el estudio. Dichos objetivos son:

- Conocer el régimen sindical de los miembros excluidos de legislación de la LOLS, para así entender la problemática con respecto al resto de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- Analizar qué derechos pueden ser limitados o excluidos a determinados colectivos, en función a su relación laboral.
- Realizar un análisis cualitativo sobre la satisfacción de los miembros de la policía local de Valladolid afiliados al CSI-F y SPPM acerca de sus derechos sindicales.

Por tanto, para determinar las peculiaridades que existen en el ejercicio de los derechos sindicales por parte del Cuerpo de Policía Local y poder dilucidar si es propio e independiente del resto de cuerpos policiales o si, por el contrario, comparten un modelo estatutario común con pequeñas excepciones –como hipótesis planteada en la investigación–, el trabajo se apoya en una serie de preguntas guía que ayudarán a organizar y completar los contenidos expuestos, a saber:

¿Guarda el régimen estatutario de la policía local una mayor relación con respecto a los de los demás cuerpos policiales, o bien, es más parecido al del funcionario convencional?

¿Podemos afirmar que el Cuerpo de Policía Local es un cuerpo policial en sentido estricto, al igual que el resto de cuerpos policiales del Estado?

¿De qué modo se ejercen los derechos sindicales de aplicación a los miembros de la policía local, cómo se regula, que alcance y que límites tienen?

En la práctica ¿se han ejercido los derechos sindicales de forma plena o por el contrario, se han encontrado los miembros de policía local con algún obstáculo que le haya impedido ejercitarlos plenamente?

La metodología seguida para la elaboración de este trabajo se ha fundamentado en la revisión bibliográfica de una serie de textos legales, revistas de autor, jurisprudencia, información extraída de sindicatos, etc. con la intención de determinar las diferencias que existen en la materialización de los derechos sindicales por parte de los trabajadores. Este repaso teórico se complementa con un análisis mixto cualitativo sobre la situación sindical del Cuerpo de Policía Local de la ciudad de Valladolid a través de una encuesta distribuida a un grupo de policías pertenecientes al sindicato CSI-F (Central Sindical Independiente y de Funcionarios) y SPPM (Sindicato Profesional de Policía Municipal).

La estructura del trabajo mantiene un razonamiento deductivo, partiendo de una idea principal para seguidamente centrarse en lo particular. De esta manera, la primera parte (apartado II) responde a una aproximación al marco teórico en el que se encuadra la investigación, reflejando cuestiones como el origen de la libertad sindical y su desarrollo, las influencias internacionales en el caso español y los derechos sindicales que asisten al conjunto de los trabajadores. Posteriormente (apartado III), se desarrollará una sección explicativa previa al estudio central del trabajo, en el que se expone una relación de los diferentes tipos de trabajadores que operan en nuestro país y que se encuadran dentro de una normativa jurídica laboral, con especial hincapié en el personal funcionario y los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad. En una tercera parte (apartado IV y V), aparece el estudio sobre el régimen sindical de los cuerpos policiales propiamente dicho, así como la comparativa entre ellos y el análisis sobre el caso de estudio vallisoletano, para poder concluir (apartado VI) si, ciertamente, le es aplicable un régimen estatutario diferente, o si bien, se trata de algunas diferencias que se traducen en la limitación de ciertos derechos, pero manteniendo un mismo estatuto para todos ellos.

II. LIBERTAD SINDICAL EN ESPAÑA

2.1. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO SINDICAL

Se entiende por Derecho Sindical, como parte integrante del Derecho del Trabajo, el conjunto de normas jurídicas -de origen estatal o de autonomía colectiva- que regulan las relaciones de representación y de defensa colectiva de los intereses respectivos de los trabajadores asalariados y de los empresarios dentro del proceso económico de producción de bienes y servicios. También recibe el nombre de <<Derecho Colectivo del Trabajo>>. Sin embargo, es un término que, con el paso de

los años, ha perdido notoriedad y, debido a un proceso de “preferencia científica”, según explica PALOMEQUE LÓPEZ (2020, p.13), se ha sustituido por el de Derecho Sindical.

El Derecho Sindical, en cuanto a contenido institucional, está configurado por una triple vertiente: el Derecho Subjetivo de los trabajadores y empresarios, compuestos por sindicatos y órganos de representación unitaria en los centros de trabajo y por las asociaciones patronales para el caso de los empresarios. El segundo de los contenidos son los conflictos colectivos en las relaciones de trabajo, es decir, las medidas de carácter conflictivo y los procedimientos que se establecen para tratar de solucionarlos (relaciones de conflicto). El último de ellos se refiere a la negociación colectiva entre los órganos de representación de intereses, dirigida hacia lo que se denomina “autonomía colectiva”¹ de sus relaciones y al establecimiento de las condiciones de trabajo en la unidad de contratación.

El Derecho sindical, como proceso que ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, se puede estudiar a través de varias etapas históricas a las que se debe de hacer referencia y analizar los hechos y sucesos acaecidos más relevantes de cada uno de los periodos históricos desde su origen. Las etapas que marcan el devenir del Derecho Sindical son las siguientes:

La primera etapa de desarrollo del Derecho sindical se caracteriza por la aparición de las primeras manifestaciones del sistema sindical, creándose la clase obrera, donde empieza a proliferar las preocupaciones por las malas condiciones de estos trabajadores. Sin embargo, no fue hasta la promulgación de la Ley General de Asociaciones, de 30 de junio de 1887 (LGA), cuando ya se regula en cierta medida el derecho de asociación, de carácter general.

En la segunda etapa se afianza el movimiento obrero en España, que engloba los años 1917 a 1923. En ella destaca el intervencionismo estatal, donde la clase obrera ejerce una creciente acción reivindicativa, dando paso a un gran despliegue normativo², en materia laboral.

La tercera etapa se corresponde con la restricción de este asociacionismo, durante el mandato de Primo de Rivera. Etapa en la que también existe un gran intervencionismo estatal, por parte del poder normativo sindical.

¹Es la potestad que tienen adquirida los sujetos colectivos de representación de intereses, en las relaciones de producción y de trabajo, basadas en la autorregulación de los intereses respectivos de los trabajadores y empresarios.

² Ley 4 de julio de 1918, de la Jornada de la dependencia mercantil o el Real Decreto de 30 de abril de 1919, por la que se establece la jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales, entre otras.

La cuarta etapa está marcada por la consolidación y constitucionalización del derecho asociativo. Destaca el reconocimiento de la libre sindicación y de las asociaciones³.

Por último, nos encontramos con la etapa franquista, en la que, a su vez, podemos destacar dos fases totalmente diferenciadas. Una primera fase caracterizada por una fuerte intervención estatal y marcada por un régimen altamente autoritario. En este tiempo se crea el “Sindicato Vertical⁴”, que dependía del Estado. Y una segunda fase, a partir del año 1953, donde las estructuras laborales son más flexibles y democráticas, a la vez que se empieza a tolerar más las actividades sindicales al margen de los sindicatos verticales. Un ejemplo de este cambio “revolucionario” es la Ley 19/1977, de 1 de abril, reguladora del Derecho de Asociación sindical y el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, adquiriendo gran importancia la regulación de la huelga y los conflictos colectivos. Esta ley tuvo un periodo corto de vigencia, ya que con la aparición y aprobación de la LOLS, se derogan total o parcialmente las anteriores leyes (Ley 19/1977 y el Real Decreto 873/1977⁵), siendo aún de aplicación a las asociaciones profesionales, y en particular a las asociaciones empresariales, cuya libertad de sindicación se reconoce constitucionalmente en el artículo 28.1, según lo dispuesto en la Disposición Derogatoria de la LOLS.

Ligados a las asociaciones profesionales se encuentran los sindicatos que, como organización permanente de trabajadores para la representación y defensa de sus intereses, también han experimentado un proceso de evolución durante todos estos años. Así, han sufrido algunos altibajos, coincidiendo con periodos históricos desfavorables y volviendo a protagonizar una reconstrucción de sus bases, para ser un elemento fundamental en la defensa de los intereses de los trabajadores a día de hoy. Este periodo de cambio lo podemos resumir en varios periodos de tiempo.

Durante los primeros años de la acción sindical, el ejercicio de la actividad sindical por parte de los sujetos sindicales, al igual que ocurre con el de las asociaciones profesionales, estaba reprimido y en algunos casos castigados penalmente. Estas sanciones estaban tipificadas en el Código Penal del año 1822, siendo este el primer texto penal elaborado en España.

³ Ley de 8 de abril de 1932, por la que se regulan las asociaciones profesionales de obreros y patronos.

⁴ También conocido como Organización Sindical Española (OSE), era la única central sindical en España, durante los años 1940 a 1977, coincidiendo con el periodo dictatorial español.

⁵ Depósito de los Estatutos de las Organizaciones constituidas al amparo de la Ley 19/1977, reguladora del derecho de Asociación Sindical.

En una segunda etapa, destaca la tolerancia hacia el ejercicio de la acción sindical, originada por la elaboración del texto normativo, reconociendo la libertad general de asociación por el Decreto-Ley de 20 de noviembre de 1868. Poco después de la publicación de esta Ley, se sancionaron las Constituciones de 1869 y 1876, según lo expuesto por PALOMEQUE LÓPEZ (2020). El paradigma más reconocido durante esta etapa fue la constitución libre de asociaciones públicas, en términos generales, ya que todavía no estaba permitida la creación de asociaciones. Esta etapa llegó a su final, con la entrada en vigor de la Ley de Asociaciones de 30 de junio de 1887. Fue un momento álgido en el panorama obrero, ya que con la elaboración de esta ley, se constituyeron las primeras organizaciones sindicales dentro del territorio nacional. Los principales sindicatos de trabajadores que se crearon a partir de esta norma fueron la UGT (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores), en el año 1888, de origen socialista y la CNT (Confederación Nacional del Trabajo), en el año 1910, de origen anarcosindicalista, entre otros. No siendo hasta la elaboración de la Ley de 8 de abril de 1932 (de naturaleza republicana), cuando se creó una norma específica para las asociaciones profesionales.

La siguiente etapa, se corresponde con la desarticulación del movimiento obrero y sindical durante la dictadura franquista. La Ley de 9 de abril de 1939, de Responsabilidades Políticas, declaraba que estaban fuera de la ley todos los partidos políticos y todas las agrupaciones sociales y sindicales. Sin embargo, a partir del año 1960 se atisban los primeros destellos de lo que parece ser el resurgir, aunque con gran lentitud, del movimiento obrero, dando lugar a las Comisiones Obreras (CCOO), que más tarde desembocarían en la futura Confederación Sindical que llevaría el mismo nombre, creada en el año 1978. Esta clase obrera volverá a estructurarse en pequeñas organizaciones de forma clandestina.

A raíz de de la creación de estas organizaciones, que poco a poco van contando con más adeptos y afiliados, se produce el fenómeno de la consolidación de los sindicatos durante el periodo de Transición Democrática⁶. Durante este periodo, que dura poco más de tres años, se producen las primeras actuaciones tendentes a la desintegración y eliminación del Sindicato Vertical y de su estructura orgánica, la Organización Sindical Española (OSU), quedando resuelto en el año 1977. Proceso este que se completaría con la ratificación por parte de España y la consiguiente incorporación al derecho interno de los Pactos Internacionales de Naciones Unidas, de

⁶ Periodo político, social y económico de la historia de España, caracterizado por un cambio de régimen político hacia la democracia, que tuvo su origen en la muerte del dictador español, Francisco Franco, en el año 1975, hasta la aprobación de la Constitución Española en el año 1978.

derechos civiles, políticos y derechos económicos, sociales y culturales, amén de los Convenios Internacionales números 87, relativos a la libertad sindical y protección del derecho a la sindicación, ratificado por España el 20 de abril de 1977. Además del convenio 98, referente a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva, suscrito por España en la misma fecha que el Convenio anterior.

Finalmente, este período acaba con la promulgación de la Constitución Española en 1978, elevando el derecho de libertad sindical y asociación a derecho fundamental (artículos 7 y 22 respectivamente). El sindicato se erige como un elemento esencial, no solo como un instrumento de autorregulación por parte de los trabajadores, sino como uno de los grandes fundamentos de los estados democráticos de la actualidad.

Como ya hemos comentado, las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales aparecen reflejadas en el artículo 7 de la CE, como instituciones fundamentales del Estado. La función constitucional del sindicato viene delimitada en la propia CE y también viene reflejada en los diversos Convenios y Tratados Internacionales de los que España forma parte, siendo los Convenios más destacados los números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dicha función se centra de forma estricta, en la defensa de los derechos de los trabajadores, la cual ha sido ratificada en numerosas sentencias por el Tribunal Constitucional (TC), legitimando incluso a los propios sindicatos a ejercer los derechos que, aún perteneciendo a la esfera individual del trabajador, puedan ser realizados de manera colectiva el mismo sindicato. Sin embargo, la CE establece que las organizaciones sindicales no son las únicas que pueden ejercer la representación y defensa de los intereses de los trabajadores y empresarios, sino que existen otros órganos con capacidad para ejecutar esta potestad, como pueden ser los delegados de personal y los miembros del comité de empresa, si bien es cierto, que tiene un menor protagonismo y un menor amparo constitucional que los propios sindicatos.

El sistema constitucional, ha establecido una separación propia entre lo que se entiende como <<sindicato>> reflejado en el artículo 7 de la Carta Magna, y la <<asociación profesional>>, artículo 52 de la misma fuente legal, en virtud de los intereses a defender por parte de cada una de estas organizaciones. Así pues, mientras que a los jueces y fiscales en activo (artículo 127 de la CE), se les prohíbe el ejercicio de sindicación, si que se les permite agruparse en asociaciones profesionales. Podemos concluir que los derechos colectivos, a los que la Constitución

no ha reservado exclusivamente a los sindicatos, están además atribuidos a otras representaciones colectivas de trabajadores (STC 8/2015, de 22 de enero).

A pesar de su naturaleza, el artículo 7 de la CE no define propiamente lo que es un sindicato, sí que lo hace OJEDA AVILÉS (2020) definiéndolo como “grupo de trabajadores con personalidad jurídica y capacidad de obrar que tiene por objeto primordial la defensa de los intereses económicos y sociales de sus miembros” (p.65). Pero la CE hace una mención a su misión, al igual que hace la LOLS en su artículo 1.1: promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores que le son propios.

De esta función encomendada a los sindicatos, se pueden extraer tres elementos esenciales que definen su forma.

El primer elemento tiene que ver con las personas que forman el sindicato. Estas personas son trabajadores⁷, ya sean asalariados o personal funcionario (con algunas salvedades). Dentro del concepto de trabajador, haremos una mención especial al colectivo de Jueces y Fiscales que no tienen derecho a sindicarse ni a afiliarse a sindicatos ni partidos políticos. Por su parte, los trabajadores por cuenta ajena que no tengan trabajadores a su cargo, las personas desempleadas o jubilados, tienen derecho a afiliarse a sindicatos constituidos, no pudiendo crear sindicatos que tengan por objeto la tutela de sus intereses singulares.

La segunda de las características que dan forma al sindicato, es el objeto de su misión. Esta tiene como prioridad la autotutela colectiva de los intereses generales de los trabajadores.

Por último, es conveniente destacar la naturaleza reivindicativa de los sindicatos, debiendo establecer, medidas de conflicto colectivo, como pueden ser la negociación colectiva, la huelga y el conflicto colectivo.

El origen, evolución, funcionamiento y autonomía colectiva de las organizaciones sindicales se ha regulado a través de un conjunto plural y diversificado de normas, trascendiendo los límites territoriales nacionales y recibiendo influencias de todo el mundo. Estas fuentes van desde los Convenios Internacionales celebrados por multitud de países de los cinco continentes, hasta los acuerdos negociadores territoriales de los municipios que componen el sistema español. Respecto a los Convenios Internacionales, Reglamentos y Directivas de la Unión Europea, España ha ido ratificando con el paso de los años diferentes Convenios, algunos desde que entraron en vigor, y otros posteriormente. De entre todos estos Convenios

⁷ Artículo 1.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, establece qué sujetos son considerados como trabajadores.

Internacionales, destacan los ratificados ante la Organización Internacional del Trabajo en materia de derechos sindicales. El Convenio número 87 de la OIT (en adelante CO87), celebrado en la ciudad de San Francisco el 17 de junio de 1948, trata sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Fue ratificado por España el 20 de abril de 1977, estando en vigor actualmente. El otro Convenio de gran relevancia en materia de derechos sindicales es el número 98 (en adelante, CO98) de 1949, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ratificado por España el 20 de abril de 1977. También en vigor. De la misma manera, también se debe hacer mención a los Convenios de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) alusivos a la autonomía colectiva, como son el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en adelante, ICP-66), y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, IES-66), acordados los dos en el año 1966, referidos a la libertad sindical. Ratificados por España lo están los dos Convenios del Consejo de Europa ligados a la autonomía colectiva: el Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950), y la Carta Social Europea (1961), reconociendo el derecho de la libertad sindical, tratamiento preferente a la huelga, hasta el punto de culminar con su aceptación para los funcionarios.

En el ámbito nacional, la legislación tiene su cúspide en la CE, estableciendo numerosos artículos referentes a la libertad sindical, aludiendo explícitamente a los derechos de negociación colectiva, medidas conflictivas y participación, en los artículos 7, 28, 37, 129 y 131. En un escalafón normativo inferior a la CE, existen otras leyes de inferior rango pero de suma importancia para el desarrollo de estos preceptos constitucionales. Son las leyes orgánicas y ordinarias que regulan, entre otros aspectos, el régimen de la libertad sindical, la asociación sindical, las medidas de conflicto colectivo y su procedimiento, el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA). Después de los Reglamentos se integran los propios acuerdos negociados por los representantes de los trabajadores y empresarios de los que son de aplicación desde que se hacen efectivos. Y, por último, la jurisprudencia, fundamentalmente del Tribunal Constitucional (TC), Tribunal Supremo (TS) y en algunas ocasiones de la Audiencia Nacional (AN).

Una vez se han establecido las normas reguladoras para hacer efectivos los derechos sindicales, ya sean de carácter internacional -por lo que España deberá de ratificarlos siempre que no se produzca una invasión de contenido y competencias con

la CE-, como nacionales, las organizaciones sindicales apelan a lo que se denomina autonomía colectiva. Se trata de la potestad normativa de que disponen los sujetos colectivos que van a representar los intereses de la relación de producción y trabajo. Corresponde ejercerla a los representantes de los trabajadores y a los representantes de los empresarios. A través de este poder normativo se garantizan una serie de derechos y de deberes, a saber: autonomía representativa o poder de representación, los sujetos colectivos tienen libertad para organizarse y representarse libremente; la autonomía normativa o negocial, los sujetos tienen libertad para regular las condiciones de trabajo, tanto de los trabajadores como de los empresarios, principalmente a través de la negociación colectiva y el convenio resultante de esa negociación; la autotutela colectiva o poder de defensa de los intereses del grupo. Los sujetos colectivos pueden plantear conflictos colectivos y también pueden crear mecanismos para resolver esos conflictos (Huelga); y la autonomía institucional o poder de autoorganización del grupo y de autorregulación en su esfera de actuación interna.

2.2. LA O.I.T COMO REFERENTE INTERNACIONAL

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada en el año 1919 como parte integrante del Tratado de Versalles⁸, con el objeto de inculcar la paz duradera y universal a través de la justicia social. Para alcanzar este objetivo era necesario aglutinar todos los acontecimientos pasados y tan nefastos para la sociedad (entre los que destacan la Primera Guerra Mundial y la Gran Depresión), y establecer unas bases que sirviesen como punto de partida para construir lo que sería en un futuro el marco ético y productivo de una globalización justa.

Han pasado 104 años desde su fundación, y durante este tiempo se han elaborado convenios y ha habido avances de derechos fundamentales y libertades, pero han ocurrido acontecimientos devastadores para la sociedad que han tenido un impacto nefasto para los miles de millones de ciudadanos del mundo. Por ello, vamos a analizar la evolución de esta organización tan importante como necesaria, cuáles son sus objetivos, que países la integran a día de hoy, que relación guarda la libertad sindical con la constitución de la OIT y qué papel juega el estado español en esta organización.

⁸ https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1920/20B09_18_engl.pdf

A principios de 1919 se redactó la Constitución de la OIT, a través de la Comisión Laboral⁹ presidida por Samuel Gompers, jefe de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), e integradas por los siguientes países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado de esta reunión dio como resultado una organización a tres, compuesta por representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores.

El impulso necesario para establecer una convicción fuerte y arraigada para crear la OIT, radicó precisamente en el concepto de justicia social para asegurar la paz y erradicar uno de los principales problemas de la época: la explotación de la clase obrera en los países industrializados. Igualmente, se pretendía equiparar las condiciones de los trabajadores en aquellos países que competían por el liderazgo de los mercados.

La Constitución de la OIT consta de un preámbulo y 40 artículos divididos en 4 capítulos y anexo. El preámbulo establece algunos puntos de partida que serán objeto de estudio durante la misma. Tales son: la justicia social como eje de una paz universal y duradera; la mejora de las condiciones de trabajo para dejar atrás los años de penurias y retroceso de derechos laborales y humanos; y allanar el camino de los países que deseen alcanzar estos objetivos por encima de aquellos otros que les pongan trabas o impedimentos.

Al año siguiente de la promulgación de su constitución se traslada de la sede a Ginebra (Suiza), lugar en el que se mantiene actualmente, de la mano de Albert Thomas, como primer director de la misma. Los estudios, trabajos y conclusiones de la organización, se fueron materializando en Convenios y Recomendaciones. Para aquel año ya se habían establecido nueve Convenios diez Recomendaciones. Los temas principales a tratar eran las horas de trabajo (Convenio número 1), estableciendo para ello un límite de ocho horas diarias o 48 semanales; el desempleo (Convenio número 2); protección de la maternidad (Convenio número 3), estableciéndose el protocolo de actuación de las mujeres antes y después de dar a luz; trabajo nocturno para mujeres (Convenio número 4), actualmente derogado; edad mínima (Convenio número 5), fijándose la edad mínima de los niños para el empleo industrial; trabajo nocturno para jóvenes (Convenio número 6), estableciendo las bases de empleo nocturnos para los jóvenes trabajadores en la industria.

⁹ Órgano de estudio y trabajo, compuesto por expertos en la materia, encargados de elaborar y desarrollar las propuestas que se les encomiendan, en este caso una organización internacional permanente.

En 1926 se crea un comité de expertos para supervisar la aplicación de toda la normativa internacional compuesto por juristas de reconocida importancia, encargados de examinar detenidamente los informes de los gobiernos y presentar, con carácter anual, un informe a la propia organización sobre la implantación de los Convenios y Recomendaciones OIT.

Durante los siguientes años, diversos acontecimientos trascendentales motivaron cambios en la dirección de la organización. La Gran Depresión de 1929 o el inicio de la Segunda Guerra Mundial en septiembre de 1939, hicieron que personalidades como Harold Butler (1932), John Winant (1939) –que trasladó la sede de la OIT a Montreal- o Edward Phelan (1941), alternasen la presidencia de la institución internacional. Durante el mandato de este último, delegados gubernamentales, empleadores y trabajadores de 41 países, adoptaron de manera unánime la Declaración de Filadelfia (mayo de 1944), como documento anexo a la Constitución de la OIT. Esta declaración toma como propios los objetivos que se perseguían en la Constitución de la OIT, figurando además preceptos como la persecución del bienestar personal y desarrollo de la dignidad, la libertad y la prosperidad económica, independientemente de la religión, la raza o el sexo de cada persona. Otro hito importante dentro del mandato de Phelan fue la adhesión de la OIT, como agencia especializada, dentro de la recién creada Naciones Unidas (octubre de 1945).

Su sucesor en la dirección de la organización fue el estadounidense David Morse, desde 1948 a 1970. Durante estos años, el crecimiento de la OIT experimentó un salto exponencial en cuanto a recursos económicos, países miembros anexionados y desarrollo de países frente a los industrializados. El esplendor de su mandato llegó con la consecución, por parte de la OIT, del Premio Nobel de la Paz en 1969, coincidiendo con el 50º aniversario de la institución.

Bajo el mandato de Wilfred Jenkjs (1970-1973) se desarrollaron normas y mecanismos para supervisar la aplicación de los convenios, en especial los relativos a la libertad sindical y derecho de sindicación.

Posteriormente destacará la dirección por dos mandatos consecutivos de Guy Rayder, durante el que se establece la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Acabado su mandato, en mayo de 2022 fue elegido como undécimo y actual director de la OIT, Gilbert Hougbo.

En la actualidad, los países miembros de la OIT son 187. Ello no quiere decir que todos los países respalden los Convenios y Ratificaciones que se elaboran en

sede internacional. La OIT, como agencia tripartita (representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores) de las Naciones Unidas, se encarga de establecer normas de carácter laboral, desarrollar políticas y diseñar programas que favorezcan el trabajo igualitario en derechos, tanto para hombres como para mujeres.

Analizando el papel de España dentro de la OIT y la aplicación de la libertad sindical dentro de la Constitución, es necesario mencionar que nuestro país ha sido estado miembro de la OIT desde el año de su creación y hasta 1941, con el paréntesis de 1941-1956, motivado por la imposición de la dictadura franquista en el año 1939. Superada la etapa más represiva de la dictadura, España volvió a formar parte de la OIT el 28 de octubre de 1956, previa entrada en la ONU.

Hasta el año 1976, las relaciones entre España y la OIT no fueron del todo fructíferas, debido a las dificultades sociales, económicas y políticas que atravesaba el país durante esa época. No fue hasta el restablecimiento de la democracia, a través del periodo conocido como “Transición Democrática”, cuando España estableció relaciones enriquecedoras con la OIT, mediante continuas colaboraciones y sintonía con los objetivos de la organización.

En la actualidad, España se ha convertido en uno de los países con más Convenios OIT ratificados, y uno de los países que más fondos aporta a los programas de cooperación técnica de la institución.

Todo el compendio constitucional de la OIT, se centra en torno a la idea del respeto y garantía de la libertad humana, siendo la libertad sindical un aspecto particular dentro de aquella. La libertad sindical, como parte fundamental de los derechos labores es uno de los preceptos a tratar en la Constitución de la OIT, proponiendo en algunas de sus normas la existencia y libertad de los órganos sindicales y su derecho para actuar, con independencia y sin ningún tipo de injerencias por parte de los gobiernos. Para entender la primacía que los derechos humanos tenían sobre las leyes, hay que hacer referencia a la Conferencia de Filadelfia el 10 de mayo de 1944, y los puntos clave que allí se establecieron, los cuales debían ser tenidos en cuenta por todos los países. Tuvo que ser el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y, sobre todo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹⁰, los que ratificaran y zanjaran cualquier atisbo de dudas sobre la constitucionalidad y legitimidad de estos derechos por parte de los trabajadores. Siendo este último, el que más trascendencia ha tenido. Cabe destacar

¹⁰ Tratado multilateral, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. Su objetivo fue comprometer y fortalecer los derechos económicos, sociales y culturales, valga la redundancia, destacando los derechos laborales, y más concretamente, el derecho de libertad sindical.

el papel que ha tenido la OIT en la redacción y en el proceso de negociaciones entre países¹¹. En lo concerniente al derecho de libertad sindical, el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, deja muy clara la postura de la organización. Este artículo dice que los Estados Partes de este Tratado, se comprometían a garantizar:

- a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la Ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.
- b) El derecho de los sindicatos a formar Federaciones o Confederaciones Nacionales, y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas.
- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la Ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público para la protección de los derechos y libertades ajenos.
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

La importancia de la OIT en las negociaciones, que tuvo como resultado final la redacción de los Pactos Internacionales antes citados, ya había sido experimentada con anterioridad pues, ya en los años 1948 y 1949, se habían firmados dos convenios que hablaban fundamentalmente de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, ambos Convenios OIT (número 87 y 98). El primero de ellos habla exclusivamente de la libertad sindical y tiene gran importancia porque no solo se refiere a este derecho como titularidad de los trabajadores, como hacía la Constitución de 1919 de la OIT, sino que establecía los contenidos de que disponía este derecho, siendo estos los enumerados en el artículo tres de este convenio (87): “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de

¹¹ (2018, 1 de junio) LA LIBERTAD SINDICAL EN EL MUNDO Y EL ESPAÑA. Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social, Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
https://www.youtube.com/watch?v=DtKqdCYtGCw&t=3332s&ab_channel=UVa_Online

acción”. Por tanto, la libertad sindical comprende, no solo el derecho positivo a afiliarse a un sindicato, sino también el negativo, es decir, dejar de formar parte en cualquier momento de estos órganos. También comprende el derecho a elegir libremente a sus representantes o el derecho a ejercer la actividad sindical, etc. El Convenio OIT número 98, por su parte, prevé la necesidad de existencia de libertad sindical para que haya negociación colectiva. De manera que, para que se lleve a cabo el proceso de negociación colectiva, es necesario que tanto los representantes de los trabajadores como los representantes de los empleadores ejerzan el derecho de libertad sindical y así poder materializar las conversaciones y negociaciones colectivas.

Dejando de lado estos convenios, es de suma importancia entender las peculiaridades de los convenios colectivos en nuestro país, ya que son fruto de las negociaciones que se llevan a cabo en el seno de las empresas por los representantes de los trabajadores y empleadores, dejando al margen al Estado, y cuya finalización es publicada en el Boletín Oficial del Estado, convirtiéndose en norma de obligado cumplimiento para aquellas personas que se encuentre sujetas a dicho convenio.

Este mismo fenómeno, ocurre con las normas elaboradas por la OIT que, como ya hemos mencionado antes, es de composición tripartita, con un rango preponderante sobre las leyes nacionales, cuando los distintos países miembros, entre los que se encuentra España, lo ratifiquen.

Los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo consagrados en la Constitución de la OIT, y entre los que se encuentran los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, vinculan a todos los países, aún no habiendo sido suscritos por estas naciones. Para asegurar que estos principios se cumplen en todos los países, la OIT crea como mecanismo de control, el Comité de Libertad Sindical. Este órgano se encarga de atender todo tipo de quejas que reciba por parte de grupos de trabajadores, ya sean legales o ilegales, para estudiar y resolver los conflictos que se susciten entre estos grupos de trabajadores. Esta organización ha realizado un estudio en el que agrupan a los países en cinco categorías, atendiendo el grado de restricción y protección del derecho de libertad sindical. Así, en el grupo 1 se encuadran aquellos países en los que existen violaciones del derecho pero que no acontecen regularmente, y el grupo 5 se corresponde con los países en los que los derechos sindicales no están garantizados, debido a la desintegración del estado de derecho. España se encuentra en el grupo 2 (violaciones repetidas de los derechos sindicales). Esta situación en la que se encuentra inmerso nuestro país se debe a lo que, según piensa el profesor Nieto Sainz (2018), a las causas abiertas contra un conjunto de

sindicalistas, principalmente de la UGT y de CC.OO, por su participación en los piquetes en huelgas generales.

2.3. EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD SINDICAL

El concepto de libertad sindical se puede definir, tal y como expresa OJEDA AVILÉS (2020), como el “derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas” (p.39). La libertad sindical es el instrumento que otorga a la clase social obrera la capacidad para concentrar toda su fuerza en pro de la defensa de sus propios intereses y, además, del progreso social y económico de los trabajadores.

Este derecho fundamental viene recogido también en los textos internacionales de las organizaciones e instituciones internacionales más representativas de defensa de los derechos de las personas y trabajadores. Los textos internacionales sobre el derecho de libertad sindical, poseen una doble naturaleza. Desde un punto de vista objetivo, como un derecho, un <<status>> de libertad para asociarse y emprender todo tipo de acciones de defensa de sus intereses. Desde un punto de vista subjetivo, como un elemento esencial dentro de un sistema de relaciones laborales que definen el Estado social y democrático de derecho. Estos textos internacionales de alcance mundial se encuentran en la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde en su artículo 23, cita lo siguiente: “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. De igual manera, el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, del año 1966, dice: “toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”. El Convenio para la Protección de Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, del año 1950, la Carta Social Europea, del año 1996, así como el Tratado de Lisboa, del año 2000, hacen referencia al derecho de libertad sindical por parte de los trabajadores. Sin embargo, a pesar de que toda esta legislación pareciera corresponder a la figura del trabajador, esto solo supone una cara de la moneda, ya que en la otra cara de la moneda están los empresarios y su derecho a crear asociaciones para la defensa de sus intereses, igual de válidos que el de los trabajadores.

2.3.1. REFERENCIAS CONSTITUCIONALES A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA LOLS

La Constitución Española, reserva a la libertad sindical un lugar de notoria importancia dentro de los derechos y libertades. Concretamente se encuentran en la Sección 1º, del Capítulo 2º, del Título I, denominado “De los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas”, erigiéndose como el núcleo central de los derechos fundamentales.

La libertad sindical adquiere relevancia desde los primeros artículos constitucionales. El artículo 7 atribuye a los sindicatos y a las asociaciones empresariales, “la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios”. Esta garantía constitucional constituye el fundamento para la existencia de organizaciones sindicales dentro de un Estado social y democrático de derecho. También constituye una de los mecanismos fundamentales dentro del sistema de relaciones laborales del propio Estado (artículos 1.1 y 9.2 de la CE). Por lo tanto, la libertad sindical tiene un importante reconocimiento dentro de nuestra Carta Magna, encuadrado en el artículo 28.1, dentro de los derechos con mayores garantías y protección jurídica.

La LOLS ha sido modificada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo. Esta ley regula los derechos de libertad sindical de los trabajadores. Como ya hemos comentado anteriormente, esta ley desarrolla los preceptos de los artículos 7 y 28.1 de la CE y hace una relación sobre qué derechos abarcan dichos artículos constitucionales, a saber: derecho de libertad sindical, régimen jurídico sindical, representatividad sindical, acción sindical de la empresa, tutela de libertad sindical y represión de las conductas antisindicales.

La LOLS, desde su entrada en vigor (9 de agosto de 1985), ha sido objeto de múltiples recursos de inconstitucionalidad. Los motivos o razones de estos recursos se basaban en cuestionar el ámbito subjetivo de la libertad sindical, para lo cual se aludía a que el Proyecto de Ley no regulaba las peculiaridades de la sindicación del personal funcionario y a la prohibición de crear sindicatos por partes de los trabajadores autónomos. Es decir, que no se regulaban todos los aspectos de la libertad sindical (en especial, los aspectos relacionados con la negociación colectiva), en la configuración legal de los sindicatos más representativos, y en la regulación de los aspectos de acción de presión sindical. Por todo ello, la Sentencia del Tribunal Constitucional 98/1985, de 29 de julio, resolvió este entuerto jurisdiccional,

desestimando el recurso de inconstitucionalidad, declarando constitucional el proyecto de ley.

Las posteriores sentencias y jurisprudencia del Tribunal Constitucional (en recursos de amparo acerca del derecho fundamental de libertad sindical), se han configurado como elemento esencial de la actual doctrina del Derecho Sindical. El TC ha estudiado detenidamente el funcionamiento y la ordenación, dentro del sistema de relaciones laborales, del principio de representatividad sindical (CRUZ VILLALÓN, 2021), y posteriormente, el principio de implantación del sindicato. El trabajo llevado a cabo por el TC se ha materializado en la ampliación de derechos sindicales, integrando junto a los derechos subjetivos y organizativos mencionados en el artículo 28.1 de la CE, el ejercicio de la actividad sindical. Además, ha realizado una distinción entre contenido esencial y contenido adicional de los derechos fundamentales, ambos igual de válidos y ambos aplicables y ejecutables.

Los artículos 1.3, 1.4 y 1.5 de la LOLS, limitan el ejercicio de las libertades sindicales a determinados colectivos, que se deberán regir por otras normas propias o derivadas. Sin embargo, en estos artículos se recoge también la legitimidad de la existencia de trabajadores tutelados por otros colectivos distintos de las organizaciones sindicales que, teniendo amparo constitucional al igual que los sindicatos, no son catalogados como tales. Estas organizaciones comprenden:

- 1) Asociaciones. Se encuentran reguladas en el artículo 22 de la CE. Si bien es cierto que, en un sentido amplio o general podemos incluir el término asociación dentro del de sindicato, en un sentido estricto, marcado por la CE, una asociación contiene diferencias sustanciales respecto de los sindicatos. Una asociación es una organización de personas sin ánimo de lucro, mientras que un sindicato persigue “una finalidad lucrativa indirecta” (OJEDA AVILÉS, 2020, p.42), persiguiendo unas condiciones laborales, económicas y sociales para sus afiliados, negociando con otros actores del sistema, en beneficio de los trabajadores.

- 2) Colegios Profesionales. Regulados en el artículo 36 de la CE, se consideran corporaciones de derecho público, encaminadas a defender los intereses de los colegiados y el ejercicio y representación de las mismas. Una de sus principales notas diferenciadoras es la naturaleza altruista de sus fines, en contraposición con los de los sindicatos. Otra diferencia es el carácter de afiliación forzosa de los colegios profesionales, no

contemplándose esta circunstancia en la CE para las organizaciones sindicales, susceptibles de ser modificadas en próximas leyes ordinarias, atendiendo al nivel de derecho fundamental que tienen estas organizaciones colegiadas.

- 3) Organizaciones profesionales. Regulado en el artículo 52 de la CE. Se arbitró este artículo para compensar la asignación de los colegios profesionales antes mencionados. Estas organizaciones mantienen una peculiaridad frente al resto, y en especial frente a los sindicatos, y es que la agrupación de los trabajadores atienden a criterios de identidad de profesión, y no por el carácter de trabajador subordinado, como pasa en los sindicatos.
- 4) Asociaciones profesionales de jueces, magistrados y fiscales. Desarrollaremos este cuerpo más adelante, no obstante, diremos que se encuentra regulado en el artículo 127 de la CE, excluye del ejercicio de pertenecer a sindicatos, pudiendo ejercer otras modalidades de asociación profesional, según establezca la legislación ordinaria. Este colectivo se va a regir en cuanto a su régimen estatutario por la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985 y por la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, y supletoriamente a ambas, la Ley de asociaciones, evitando su relación con los sindicatos.
- 5) Organizaciones económicas. Regulado en el artículo 131 de la CE. El fundamento de estas organizaciones no son ni la titulación de sus miembros, ni las relaciones laborales de subordinación. Vinculan a los profesionales en un sentido amplio, como pueden ser los casos de comerciantes, agricultores, ganaderos, etc., constituidas por corporaciones públicas y privadas.

Otras normas que guardan relación directa con la LOLS y completan el derecho positivo de la libertad sindical y sus aspectos específicos, se clasifican en función de los sujetos a los que van dirigidos. Por un lado, la formulación del ámbito subjetivo de los derechos de libertad sindical (artículo 28.1 de la CE) y su posterior desarrollo ordinario, regulando las limitaciones o excepciones respecto a determinados empleados públicos. En este apartado se encontrarían los miembros de las Fuerzas Y

Cuerpos de Seguridad de naturaleza civil (Cuerpo Nacional de Policía, policías autonómicas y policías locales).

Respecto a los miembros del Poder Judicial, destaca la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en cuyo Capítulo IV, hablan de las asociaciones profesionales de jueces y magistrados, y su posterior reforma, a través de la Ley Orgánica 19/2003, de reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial. La Ley 50/1981, del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, que desarrolla el derecho de asociación profesional de los fiscales. El Real Decreto 429/1988, de 29 de abril, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del cuerpo de secretarios judiciales, y el Real Decreto 249/1996, de 16 de febrero, que aprueba el Reglamento orgánico de los oficiales, auxiliares y agentes de la administración de justicia.

Para los miembros de las Fuerzas Armadas y resto de los cuerpos sometidos a disciplina militar, el dato más característico es la prohibición de sindicarse. Este aspecto viene recogido en la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, la Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, la Ley 85/1978, de 28 de diciembre, de Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas, la Ley Orgánica 13/1985, de 9 de diciembre, del Código Penal Militar y la Ley 42/1999, de 25 de noviembre, del Régimen de Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.

2.3.2. TITULARIDAD Y CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL

Para entender el concepto de titularidad del derecho de libertad sindical, es conveniente precisar cómo ha de entenderse la expresión <<todos>> utilizada en muchos textos legales, y, fundamentalmente, la desprendida del artículo 28.1 de la CE: “todos tienen derecho a sindicarse libremente”. Expresión utilizada para el ámbito objetivo (derecho a fundar sindicatos) y para el ámbito subjetivo (afiliación a un sindicato). El artículo 28.1 de la CE se ampara en los textos internacionales que se han redactado en orden a ratificar los derechos fundamentales –entre los que se encuentran los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga- y que han servido de base para la redacción de la CE. Los textos internacionales que se han tomado como ejemplo, tienen un elemento en común, consagran la idea de que “toda persona”, en sentido lato, tiene el mismo derecho a fundar sindicatos al igual que sindicarse o afiliarse al de su libre elección para la defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios. Sin embargo, existen otras normas legales internacionales, con un alcance más específico, que sustituyen la expresión “toda

persona”, por la de “trabajadores y empresarios”, y en algunos casos, solo la de “trabajadores”. Una de estas fuentes internacionales, es la Carta Social Europea, cuyo artículo 5 habla sobre el deber de las partes contratantes a “garantizar o promover la libertad de los trabajadores y empleadores, de constituir organizaciones locales, nacionales o internacionales para la defensa de sus intereses económicos y sociales y adherirse a esas organizaciones”. Distinción que también aparece en el Convenio OIT número 98, en el artículo 1 y 3:

- ✓ Artículo 1: Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
- ✓ Artículo 3: Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Apoyando esta distinción entre sindicatos y organizaciones, el artículo 7 de la CE deja muy clara la delimitación de personas sujetas a una organización u otra al establecer que, los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios.

Igual distinción aparece en la LOLS, no solo como una cuestión terminológica, sino como una cuestión de régimen jurídico y normativa reguladora (CAMPS RUIZ, 2017). El artículo 1 de la mencionada ley establece que todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. La clave se encuentra en la expresión “todos los trabajadores”, excluyendo de esta definición a una serie de colectivos que a continuación mencionaremos. Señalar como dato relevante, que la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical, -derogada casi en su totalidad por la disposición derogatoria única de la LOLS- sigue vigente únicamente en cuanto no se oponga a la LOLS, también establece una separación en cuanto a la Ley de Libertad Sindical se refiere, redactando en su disposición transitoria: “Las asociaciones sindicales constituidas al amparo de la legislación en vigor que así lo soliciten quedarán automáticamente acogidas al régimen jurídico de las asociaciones profesionales de la presente Ley...”.

El TC resolvió en favor de la aplicación de la LOLS, en la STC 98/1985, de 23 de julio, inadmitiendo un recurso de amparo, manifestado que la demanda de

inconstitucionalidad carecía de contenido constitucional. Lo cual fue establecido en los siguientes términos: “el artículo 28.1 de la CE no comprende más que la sindicación de los trabajadores, pero no la empresarial, cuya cobertura constitucional se encuentra en la genérica libertad de asociación del art.22 de la misma”. Otra de las sentencias, es la STC 52/1992, de 8 de abril, que recordaba: “este Tribunal ha expresado con no poca contundencia que la “sindicación de los empresarios se sitúa extramuros del artículo 28.1 de la Constitución, encontrando su acomodo en la genérica libertad de asociación del artículo 22 de la misma”. Por último, la STC 75/1992, de 14 de mayo sostiene que: “las organizaciones empresariales no son en todo caso equiparables a los sindicatos de trabajadores”. Por más que la Constitución les atribuya análoga relevancia a unas y otras, el asociacionismo empresarial no se encuentra tutelado por el específico derecho reconocido en el artículo 28.1 de la CE que se refiere solo a los “sindicatos de trabajadores”.

Por consiguiente, a raíz de los textos normativos internacionales, nacionales y jurisprudencia, podemos afirmar la clara diferenciación entre las organizaciones sindicales y las organizaciones profesionales, también llamadas asociaciones empresariales. Estas asociaciones empresariales están excluidas de la LOLS y del ámbito estricto del derecho de libertad sindical. Cuestión diferente es su admisión dentro del derecho constitucional de asociación (artículo 22 CE), reconociendo la función de contribuir a la defensa y a la promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios (artículo 7 de la CE), y también en su condición de representantes de los empresarios, el derecho a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo (artículo 38 de la CE). También se les reconoce el derecho a colaborar junto a otros sindicatos y organizaciones profesionales y económicas, en los proyectos de planificación, llevados a cabo por el Gobierno.

La segunda tesis que podemos extraer del artículo 28.1, radica en determinar qué sujetos se acogen a las organizaciones sindicales (con algunas particularidades), y cuales quedan excluidos, teniendo que adherirse a otro tipo de organizaciones, como las asociaciones profesionales. “La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos” (art 28.1 de la CE). De este extracto podemos inferir que la CE deja en manos del legislador una triple opción respecto a este derecho: reconocerles de manera plena y efectiva el derecho de libertad sindical; reconocerles el derecho,

limitando la actividad de su ejercicio; o exceptuar a estos sujetos el derecho de libertad sindical. Pues bien, la norma que desarrolla este derecho es la LOLS, que en su artículo 1 materializa este precepto constitucional, limitando o exceptuando el ejercicio de la libertad sindical a una serie de cuerpos, como por ejemplo a los miembros de las Fuerzas Armadas por ser Institutos Armados de naturaleza militar, los Jueces, Magistrados y Fiscales mientras se mantengan en activo y los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de carácter armado y de naturaleza civil.

A continuación, elaboraremos una relación de los cuerpos o colectivos incluidos dentro del ámbito de aplicación de la LOLS, y dentro de ella diferenciaremos entre las inclusiones generales y las específicas, y el resto de sujetos que se rigen por otras organizaciones no catalogadas como sindicales.

En primer lugar, se encuentran las inclusiones generales. PALOMEQUE LÓPEZ (2020), establece que no solo se incluyen a los que son sujetos de una relación jurídica de prestación de servicios en vigor, sino que también forman parte los que han cesado en su actividad laboral o no han accedido a la situación de ocupación efectiva. Por este motivo, el artículo 3.1 de la LOLS hace referencia a estos sujetos, clasificándolos en: trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, trabajadores en paro, trabajadores que hayan cesado en su actividad laboral a consecuencia de su incapacidad y trabajadores jubilados o desempleados (SALA FRANCO y ROQUETA BUJ, 2019). Todos ellos tienen la titularidad del ejercicio de libertad sindical, pero no la disfrutan de forma plena. Lo mismo ocurre con los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que no tengan naturaleza militar. Regulado en la LOFCS y en el artículo 1.5 de la LOLS, referidos al Cuerpo Nacional de Policía, cuerpos propios de policía de las Comunidades Autónomas y los cuerpos de policía local. Dicho artículo relaciona estos cuerpos policiales con sus normativas específicas en materia de derechos. Por consiguiente, el Cuerpo Nacional de Policía estará sometido a la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, las policías autonómicas que cuenten con sus propios cuerpos policiales, atenderán a la legislación autonómica correspondiente y los Cuerpos de Policía Local se regirán por la LOFCS y por lo establecido en las leyes de coordinación de las Comunidades Autónomas -en nuestra Comunidad Autónoma, la Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de las Policías Locales de Castilla y León, sería la norma reguladora de los derechos sindicales de los cuerpos de policía local de todos los municipios integrantes de la autonomía- y los reglamentos que dicten los ayuntamientos a los que pertenecen los respectivos cuerpos policiales.

En cuanto a los sujetos que si tienen reconocido el derecho pleno de libertad sindical, y que figuran en la LOLS, son los siguientes:

Los que sean sujetos de una relación laboral, lleven a cabo una prestación de servicios y a cambio reciban una remuneración (artículo 1.2 de la LOLS), considerándose trabajadores en sentido estricto, a efectos de ejercer la titularidad y el ejercicio pleno de la libertad sindical.

Los que sean sujetos de una relación de carácter administrativo o estatuario al servicio de las Administraciones Públicas. Su regulación se establece de nuevo en el artículo 1.2 de la LOLS, el cual desarrollaremos más adelante.

El personal civil de establecimientos militares regulado por el Real Decreto 2205/1980, de 13 de junio, reconoce los derechos de sindicación y huelga, “con el alcance y contenido que, en función del superior interés de la Defensa Nacional, señale la normativa de específica aplicación a dicho personal” (Disposición Adicional Primera). No obstante, la aplicación de la actividad sindical se prohíbe dentro de los recintos militares, considerándose como falta muy grave.

Una vez que hemos definido a todos los trabajadores incluidos en el ejercicio de la libertad sindical, vamos a ver qué exclusiones de la titularidad de la libertad sindical afectan al resto de trabajadores:

- Miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos armados de naturaleza militar (Guardia Civil).
- Jueces, Magistrados y Fiscales.
- Trabajadores por cuenta propia que tengan trabajadores a su servicio.

Los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos armados de naturaleza militar tienen exceptuado el derecho de sindicación en base al artículo 1.3 de la LOLS.

El Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en su artículo 11, establece que el derecho de libertad sindical, no podrá ser objeto de otras restricciones que las previstas en las leyes y sean necesarias para el mantenimiento de la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden, prevención del delito, protección de los derechos y libertades ajenos y similares. También añade que no se pondrán restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos, cuyos destinatarios son las Fuerzas Armadas. Deducimos pues, que el Convenio Europeo no se posiciona a favor de una restricción del derecho sindical, sino de una limitación. No obstante, España hizo reserva de la aplicación del

artículo 11, en la medida exacta de que no fuera incompatible con los artículos 28 y 127 de la CE, por lo que esta limitación se convirtió en excepción, prohibiéndose la sindicación de estos cuerpos, como, por ejemplo, el Sindicato Unificado de Guardias Civiles.

Para los militares en activo, la ley que regula su régimen estatutario, es la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Están sujetos al principio de neutralidad política, no pudiendo fundar ni afiliarse a partidos políticos (artículo 7.1 de la citada ley). Del mismo modo, tienen prohibido el derecho de sindicación, no pudiendo fundar o afiliarse a sindicatos, ni realizar actividad sindical alguna. Tampoco podrán ejercer el derecho de negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, ni a la huelga (artículo 7.2).

Sí que tienen reconocido el derecho de reunión, de acuerdo con los fines previstos en la Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, Reguladora del Derecho de Reunión, sin que puedan organizar o participar en reuniones o manifestaciones de carácter político o sindical (artículo 13.1). Podrán fundar asociaciones y asociarse libremente para la consecución de sus fines, siempre y cuando estén dentro de la ley, atendiendo los principios reguladores de la Ley Orgánica Reguladora del Derecho de Asociación (artículo 14.1). Cuando los fines que persigan sean la defensa de sus intereses profesionales y los derechos que se establecen en esta ley, su regulación vendrá establecida en el Título III, Capítulo I de la presente ley (Del ejercicio del derecho de asociación profesional de las Fuerzas Armadas). Para el ejercicio del derecho de asociación, los miembros de las Fuerzas Armadas, no podrán llevar a cabo ningún tipo de actividades políticas o sindicales, ni vincularse con partidos políticos o sindicatos (artículo 14.3).

Para la defensa y promoción de sus intereses profesionales, se crea y regula un Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas (Título III, Capítulo II), de composición paritaria, e instrumento principal de las asociaciones profesionales para la interlocución de las mismas con el Ministerio de Defensa. Este consejo será el encargado de transmitirle todo tipo de sugerencias y propuestas relacionadas con su marco estatutario, con las condiciones de trabajo y sobretodo, acerca de los derechos y libertades, régimen de personal y condiciones de vida a ellos aplicables.

El Cuerpo de la Guardia Civil, como uno de los componentes de las Fuerza y Cuerpos de Seguridad del Estado, se regirá primeramente por la LOFCS y por la Ley Orgánica 5/2005, de 17 de noviembre, de Defensa Nacional. En cuanto a su régimen

estatutario, se registrá por la Ley Orgánica 11/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil. Esta ley prohíbe (artículo 11) a los miembros de la Guardia Civil ejercer el derecho de sindicación (STS, Sala de lo Social, 3591/2016) y el derecho de huelga (artículo 12), sin embargo, y al igual que ocurre con los miembros de las Fuerzas Armadas, sí tienen reconocidos los derechos de asociación, conforme a los artículos 22 y 104 de la CE. No podrán llevar a cabo actividades políticas o sindicales, ni formar parte de partidos políticos o sindicatos.

Otro de los cuerpos excluidos del ejercicio de libertad sindical son los jueces, magistrados y fiscales (Ministerio Fiscal), con el matiz de que tienen que mantenerse en activo. Vienen regulados en el artículo 127 de la CE, indicando la prohibición de pertenecer a partidos políticos o sindicatos. Una ley establecerá las modalidades de asociación de estos cuerpos. Mismo enunciado se establece en la LOLS, en su artículo 1.4, que queda de la siguiente manera: “de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución, los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo”, y también se enuncia en la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial (en adelante, LOPJ), en su artículo 395: “No podrán los Jueces o Magistrados pertenecer a partidos políticos o sindicatos...”, mientras que los fiscales, están regulados en la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (en adelante, EOMF), y su artículo 59 cita lo siguiente: “No podrán los miembros del Ministerio Fiscal pertenecer a partidos políticos o sindicatos”. Quedando expedita la fórmula del asociacionismo, la Ley reguladora del Derecho de Asociación lo corrobora en su artículo 3, mencionando la posibilidad de constituir asociaciones y participar en ellas, por parte de Jueces, Magistrados y Fiscales, siempre que se atengan a las disposiciones de sus normas específicas. Estas condiciones de asociación, vienen enumeradas separadamente, tanto la LOPJ (artículo 401), como el EOMF (artículo 54).

Las peculiaridades que tienen la composición de estas dos asociaciones son las reflejas por OJEDA AVILÉS (2020): han de registrarse en el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y en el Ministerio de Justicia, han de estar abiertas a la incorporación de cualquier fiscal (asociaciones de fiscales) que lo desee y han de tener carácter nacional, pudiendo tener secciones de menor ámbito territorial (asociaciones de jueces y magistrados).

Los trabajadores por cuenta propia que tengan trabajadores a su servicio o los que, teniéndolos a su cargo, elijan afiliarse a una asociación profesional, quedan privados de ejercer el derecho de libertad sindical (artículo 3.1 de la LOLS).

Respecto al contenido de la libertad sindical, éste ha suscitado numerosas dificultades a la hora de separar entre los derechos e intereses individuales y los colectivos. A este respecto, MONTOYA MELGAR (2017), se pronunció de la siguiente manera:

“los derechos individuales tienen por objeto la utilidad de los trabajadores y empresarios singulares, que por ello son titulares; y colectivos cuando tienen por objeto la utilidad de grupos o colectividades de trabajadores y empresarios considerados en su globalidad, siendo sus titulares, no la suma de los componentes de ese grupo”. (p.227).

Del mismo modo, PALOMEQUE LÓPEZ (2020), también supo deslindar los derechos en intereses individuales y colectivos, definiendo los individuales como el conjunto de derechos donde los titulares de los mismos son los trabajadores individualmente considerados. Los derechos individuales de libertad según el artículo 2.1 de la LOLS son el derecho de fundar, suprimir o extinguir sindicatos; derecho a afiliarse a un sindicato de su libre elección, no pudiendo ser obligado a afiliarse a un sindicato (libertad sindical negativa); derecho por parte de los afiliados a elegir libremente a sus representantes, dentro de cada uno de los sindicatos y derecho a ejercer la actividad sindical. En cuanto a los derechos colectivos, los define como los derechos correspondientes no solo a los trabajadores individuales, sino a los sindicatos ya constituidos, para ejercer el libre desempeño de las funciones constitucionales encomendadas de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores (artículos 7 y 28.1 de la CE). Estos derechos comprenden, tal y como cita a continuación la LOLS, redactar sus propios estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y formular su programa de actuación; constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse y retirarse libremente de ellas; no ser suspendidas ni disueltas, sino a través de una resolución judicial firme; ejercicio de la actividad sindical dentro o fuera de la empresa. La misma acción sindical es una expresión que abarca a su vez una serie de funciones facultativas por parte de estos sindicatos legitimados para ejercerlas, como son el derecho de negociación colectiva, el ejercicio de la huelga, el planteamiento de medidas de conflicto colectivo y la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal y resto de órganos de las Administraciones Públicas (Juntas de Personal).

Vamos a analizar brevemente cada uno de los derechos contenidos dentro de la libertad sindical, ejercidos de manera individual y de manera colectiva.

La libertad sindical, ejercida individualmente por los trabajadores, comprende:

1. Derecho de fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos, debiendo depositar los estatutos fundacionales de la organización en la oficina pública correspondiente, por medio de los trabajadores que harán las funciones de promotores o dirigentes, con el único propósito de adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar para los sindicatos. El contenido mínimo de los estatutos se regula en el artículo 4.2 de la LOLS. La organización sindical adquirirá la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar transcurridos 20 días hábiles desde el depósito de los estatutos en la oficina pública correspondiente (artículo 4.7 de la LOLS). La responsabilidad de los sindicatos, se ajusta a lo establecido en los artículos 5.1 y 5.2 de la LOLS, en la medida en que los sindicatos asumen la responsabilidad de los actos o acuerdos adoptados por sus propios órganos de carácter estatutario, dentro de la esfera de sus respectivas competencias. También se harán responsables de los actos individuales de los afiliados cuando se demuestre que actuaban por cuenta del sindicato o se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas de los sindicatos.
2. Derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección, con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo ser obligado a afiliarse a un sindicato. Es un derecho revolucionario con antecedentes internacionales rubricados en dos sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de los años 1981 y 2006. Ambas resolvían en contra de un despido por obligar a afiliarse y mantenerse en un sindicato. En España, sucedió algo parecido con la Organización Sindical Española (OSE), más conocida por Sindicato Vertical, siendo la única central sindical operativa en España durante los años 1940 y 1977 quedando obligados por ley, tanto los trabajadores como los empresarios, a pertenecer a este sindicato. En la actualidad, este derecho protege a los trabajadores de tal modo que no pueden ser objeto de menoscabo en su situación económica o profesional por razón de afiliación o actividad sindical. En igual medida son aplicables estos preceptos frente a los sindicatos, de modo que

deben respetar este derecho a los trabajadores. Por todo ello se han ilegalizado las denominadas <<cláusulas de seguridad sindical¹²>>

3. Derecho de los afiliados a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato. Este procedimiento de elección de representantes se tiene que ajustar a los principios que establece la CE en su artículo 7, mencionando que su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos. La actividad y el ejercicio que lleven a cabo los sindicatos son libres, dentro del respeto a la Constitución y la ley. Por lo que se desprende que los procedimientos de elección deberán ser verificados por mecanismos electorales que validen la constitución de los mismos.
4. Derecho a la actividad sindical. Como derecho perteneciente a la libertad sindical ejercida individualmente, el trabajador tiene derecho a participar de las acciones o actividades sindicales lícitas que se lleven a cabo tanto dentro como fuera de la empresa, promovidas por los sindicatos¹³. Al igual que ocurre con el derecho anterior, los trabajadores que hacen efectivo este derecho, no tiene la obligación de soportar discriminación alguna en su situación profesional o económica dentro de la esfera empresarial. Por consiguiente, la libertad sindical queda menoscabada si se producen consecuencias negativas por su aplicación, o bien, el derecho queda dañado por el desempeño de la actividad sindical¹⁴. El único requisito que debe cumplir el ejercicio de la actividad sindical por parte del trabajador es que ha de ser totalmente compatible con el cumplimiento de los deberes y obligaciones laborales del trabajador, y no podrán constituir excusa para el cumplimiento de las obligaciones que se deriven de sus relaciones laborales.

Finalizado el bloque de derechos sindicales ejercidos de manera individual por parte del trabajador y recogidos en el artículo 2.1 de la LOLS, pasamos a analizar los derechos de la libertad sindical, ejercidos por los trabajadores pero de manera colectiva (artículo 2.2 de la LOLS):

¹² Consiste en incluir cláusulas en los convenios colectivos o acuerdos entre sindicatos y dirección de empresa, a los solos efectos de forzar al trabajador de manera implícita o explícita a afiliarse a un sindicato.

¹³ STC 134/1994, de 9 de mayo, por la que se vulneran los derechos de libertad sindical

¹⁴ STC 173/2001, de 26 de julio. Vulneración de los derechos sindicales, por ejercer el puesto de trabajador liberado en un establecimiento militar.

1. Redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción. La organización sindical dispone del derecho de autogobierno interno, lo que quiere decir que no puede verse condicionado por injerencias externas, ya sean a través de los poderes públicos o de los poderes privados, con el único condicionante de que su actuación interna y su funcionamiento deben ajustarse a los criterios democráticos marcados por el ordenamiento jurídico. Esta libertad de actuación conlleva la libre adopción y toma de decisiones, garantizando con ello la plena autonomía de los sindicatos. Tampoco podrán recibir injerencias por parte de los empresarios, de modo que llegasen a tomar el control empresarial y de autogobierno de los sindicatos. Debido a este tipo de conductas se ha prohibido el fenómeno de los <<sindicatos amarillos¹⁵>>. Este tipo de conductas, basadas en lesionar los derechos de libertad sindical por la actuación del empleador, asociación patronal o Administración Pública, podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente (Sala de lo Social del Tribunal Supremo).
2. Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas. En un primer momento, los afiliados de una empresa se agrupan para formar un sindicato que actúa en esa empresa y en un ámbito territorial reducido, con el objetivo de concentrar la mayor fuerza posible para trabajar en la defensa de los intereses de los trabajadores que representan. Sin embargo, y al igual que ocurre con los “holdings empresariales”, estos sindicatos podrán establecer puentes de actuación y lazos orgánicos con organizaciones sindicales de otras empresas y de otros sectores productivos y en otros ámbitos territoriales, llegando en algunos casos a traspasar las fronteras nacionales. Esta cualidad hace posible la creación de federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales de sindicatos, los cuales tienen propia capacidad jurídica para la mejor defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los

¹⁵ Organizaciones sindicales creadas por los trabajadores pero que responden a intereses empresariales frente a los intereses de los trabajadores.

trabajadores representados, así como mayores recursos organizativos y económicos a la hora de llevar a cabo esta función.

3. Derecho a no ser suspendidas ni disueltas (organizaciones sindicales) sino mediante resolución firme de la autoridad judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes. En este sentido, una vez creada la organización sindical, se garantiza la libertad fundacional de la misma. Del mismo modo, tampoco podrá el poder ejecutivo ostentar la iniciativa para resolver en favor de suspender o disolver un sindicato, pues en un Estado democrático y de derecho, esta facultad la tiene adquirida el poder judicial y únicamente la podrá ejecutar si existen indicios de una conducta ilegal o bien dichos sindicatos persiguen fines distintos para los que se crearon y constituyen ilícitos penales o administrativos.
4. Derecho de ejercer la acción sindical. Este derecho conlleva, no solo la agrupación de trabajadores, sino la facultad de actuar públicamente para la defensa de los intereses que le son inherentes por tener la condición de trabajador. Esta defensa de intereses se debe llevar a cabo por los trabajadores, gestionados por los sindicatos que actúan como un solo sujeto en el ejercicio de la acción sindical. Este derecho aglutina una serie de derechos y actividades que forman parte de la acción sindical, y que han sido objeto de ratificación por parte del Tribunal Constitucional, apoyando así a la LOLS. Las actividades que forman parte del derecho de acción sindical son: derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas... (artículo 2.2 de la LOLS).

2.3.3. EL DERECHO SINDICAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO

El último de los colectivos al que se le garantiza el derecho a ejercer la libertad sindical de forma plena son los funcionarios públicos. Nos vamos a centrar más a fondo en analizar la situación y el régimen sindical de los funcionarios civiles dentro de la Administración General del Estado, Administración Autónoma y Local.

A efectos de la LOLS, son trabajadores los sujetos de una relación laboral y aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas (artículo 1.2). Con ello se somete a los funcionarios, civiles u ordinarios, a una misma regulación sindical, con independencia de para quién se trabaje. Es sabido que no todos los funcionarios están sometidos al mismo régimen, como ya se hemos adelantado, la propia LOLS y la CE en su artículo 28.1 lo deja muy claro. Sin embargo, los funcionarios civiles estarían dentro del régimen general de funcionarios, como vamos a ver a continuación. Los siguientes artículos de la CE, concretamente el artículo 103.3, establece que una ley regulará el estatuto del personal funcionario, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones. Esta ley que desarrolla todos estos preceptos, y tras varias modificaciones, se redacta en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

El objetivo principal de este texto legal es establecer las bases del régimen estatutario del personal funcionario de su ámbito de aplicación. Si bien es cierto que, este estatuto se aplica al personal funcionario, también lo es para los trabajadores laborales dependientes de las siguientes Administraciones Públicas: AGE, Administraciones de las Comunidades Autónomas, Ceuta y Melilla, las Administraciones Locales, Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas y las universidades públicas.

En cuanto al ejercicio de derechos sindicales y contenido de los mismos, de entre los ejercidos individualmente, los funcionarios de las Administraciones Públicas tendrán derecho a la libre asociación profesional (artículo 14 del TREBEP), y dentro de los derechos individuales ejercidos colectivamente, se encuentran los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y participación en la determinación de las condiciones de trabajo; el derecho de huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad; el derecho de planteamiento de conflictos colectivos de acuerdo a la legislación específica; y el derecho de reunión, atendiendo al artículo 46 del presente estatuto (órganos competentes para convocar una reunión).

Finalmente, el resto de empleados públicos, aun estando incluidos dentro del marco constitucional del TREBEP, no tienen la posibilidad de disfrutar plenamente el

derecho de libertad sindical, estando sometidos a determinadas limitaciones, que según SALA FRANCO y ROQUETA BUJ (2019), hacen cuestionar el verdadero carácter y naturaleza de los mismos, existiendo una gran variedad de trabajadores y personal laboral que, por sus características de trabajo, no terminan de encajar dentro de un modelo estatutario determinado, teniendo que complementarse unos y otros, al fin de cubrir todas las necesidades laborales, derechos sindicales y laborales incluidos.

III. EL DERECHO SINDICAL DE LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD. DIFERENCIAS Y SIMILITUDES

3.1. LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD EN ESPAÑA

"Los Gobiernos pasan, las sociedades mueren, la Policía es eterna". Éstas fueron las palabras de Honoré de Balzac (1799-1850). Sin querer entrar en debate acerca de la verdadera razón que llevó a este gran escritor francés del s.XIX a pronunciar esta frase, se podrían desprender varias hipótesis sobre ella. La que guarda más relación con este trabajo, sería la idea de considerar la policía como una institución que, a pesar del paso de los años, de los cambios de gobierno, demográficos, de ideología política, etc. se mantiene fiel a sus funciones. Funciones entre las que destaca la de garantizar el cumplimiento de la ley.

El modelo policial que rige en España, gira en torno a dos preceptos de la CE, definidos en los artículos 104 y 149.1.29, desarrollados por la LOFCS. Este modelo presenta una naturaleza mixta, debido a la existencia de determinados cuerpos policiales de carácter militar (Guardia Civil) y otros de naturaleza civil (Cuerpo Nacional de Policía, policías autonómicas y locales).

Según los citados artículos se pueden establecer diversos tipos de cuerpos policiales atendiendo a su regulación. Sin embargo, se ha de partir de la base que establece la CE en su Título IV (Del Gobierno y de la Administración), artículo 104, en dónde se menciona la dependencia respecto del Gobierno, de todas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, dejando en manos de una ley orgánica (LOFCS) sus funciones, régimen estatutario y principios básicos de actuación.

Por su parte, el artículo 149.1.29 hace referencia a la competencia exclusiva por parte del Estado de ciertas materias, entre las que se encuentra la seguridad pública, así como la posibilidad que tienen las Comunidades Autónomas (CC. AA) de crear cuerpos de policía, todo ello en virtud de su Estatuto de Autonomía y la LOFCS.

De estos dos artículos, se desprende que España cuenta con diferentes cuerpos policiales, todos ellos dependientes del Gobierno, y que la LOFCS regulará su creación, funcionamiento y su régimen estatutario, sin perjuicio de la normativa específica que regula a determinados cuerpos, como es el caso de la Guardia Civil y la Policía Nacional, que veremos más adelante.

3.1.1. FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD

La ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, como piedra angular sobre la que giran todos los cuerpos policiales y base para establecer las normas que van a desarrollar su régimen estatutario, nos indica de forma clara en su artículo 2, qué cuerpos forman parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (FCS):

- 1- Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE), integradas por la Guardia Civil y el Cuerpo Nacional de Policía, ambas dependientes del Gobierno de la Nación.
- 2- Los cuerpos policiales que dependen de las CC. AA., En virtud de lo dispuesto en el artículo 149.1.29 de la Constitución Española.
- 3- Los cuerpos policiales dependientes de las Corporaciones Locales.

De manera que todos los cuerpos policiales que existen en nuestro país forman parte de las FCS, pero solamente la Guardia Civil y el Cuerpo de Policía Nacional integran las FCSE.

Como cuerpos pertenecientes exclusivamente a las FCS, las policías de las CC. AA., que, como se ha señalado, están avalados por el artículo 149.1.29 de la CE deja abierta la posibilidad de que las autonomías creen cuerpos de policía propios¹⁶, son institutos armados de naturaleza civil, sus miembros tienen la consideración de funcionarios, y su régimen estatutario está pautado por las directrices de la LOFCS y por la normativa de su respectiva Comunidad Autónoma¹⁷.

¹⁶ Hasta el momento, las autonomías que han hecho uso de esta potestad y que, por lo tanto, cuentan con cuerpos policiales propios, son: Cataluña, País Vasco, Comunidad Foral de Navarra y Gran Canaria.

¹⁷ Ley del Parlamento de Cataluña 10/1994, de 11 de julio, de Policía de Cataluña (LPC), Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra (LPN), Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco. Todas ellas regulan los estatutos de los miembros policiales de sus respectivas Comunidades Autónomas.

En todas estas normativas se les reconocen los mismos derechos que se les atribuyen a los funcionarios civiles, con la única excepción de abstenerse de ejercitar el derecho a la huelga y acciones sustitutivas, sin más limitaciones que las establecidas en su normativa específica, bajo pena de infracción muy grave.

Algunos ejemplos del reconocimiento de estos derechos son, la Ley del Parlamento de Cataluña, que en su artículo 49, menciona lo siguiente: “Los miembros del Cuerpo de <<Mossos d’Esquadra>>, para la defensa de sus intereses, tienen derecho a afiliarse libremente a las organizaciones sindicales, a separarse de las mismas y a constituir otras organizaciones” o el caso de la Ley de Policía del País Vasco que en su artículo 111 dice lo siguiente: El personal que integra los Cuerpos de la Policía del País Vasco tendrá derecho: h) Al ejercicio de los derechos y libertades sindicales, en los términos establecidos en las leyes.

Por lo tanto, queda de manifiesto que estos cuerpos policiales tienen un régimen estatutario en materia sindical similar al de los funcionarios civiles, con una única salvedad, que es la mencionada en el artículo 6.8 de la LOFCS: “Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad no podrán ejercer en ningún caso el derecho de huelga, ni acciones sustitutivas del mismo o concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios”.

El otro colectivo perteneciente a las FCS, son los cuerpos de policía local dependientes de las Corporaciones Locales, tal y como se desprende del artículo 2 de la LOFCS. Estos cuerpos, a tenor del artículo 52, son también institutos armados de naturaleza civil, con estructura y organización jerarquizada, que, al igual que pasa con las policías autonómicas, mantienen una estructura de su régimen estatutario similar a los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, con algunas salvedades (ausencia del derecho a la huelga), y siempre que garanticen el mantenimiento de los servicios básicos para la comunidad.

En el caso de los cuerpos policiales dependientes de las Corporaciones Locales, en materia sindical, además de la LOFCS, también se rigen por las disposiciones vigentes de las CC. AA. respectivas y por los reglamentos específicos de cada cuerpo, elaboradas por los Ayuntamientos.

3.1.2. LAS FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO

Las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (FCSE) están integradas por la Guardia Civil (GC) y el Cuerpo Nacional de Policía (CNP). Se trata, en ambos

casos, de institutos armados, pero de diferente naturaleza y régimen estatuario, limitando o exceptuando una serie de derechos constitucionales fundamentales y sindicales según el caso.

La Guardia Civil es un cuerpo antiguo (cuenta con casi 180 años de vida) y complejo, cuya estructura, organización y funcionamiento ha ido cambiando con el paso de los años, adaptándose a las necesidades de los servicios prestados a la población.

Este cuerpo se creó el 28 de marzo de 1844 (HERBÓN COSTAS, 2010), y no fue hasta la formulación de la LOFCS, cuándo se definió un criterio unificado acerca de su verdadera esencia como parte de las Fuerzas Armadas, pero sin ajustarse, en la práctica, al ejercicio de las funciones propias de esta entidad.

Según el artículo 9 de la LOFCS la Guardia Civil es un instituto armado de naturaleza militar que depende de dos ministerios conjuntamente: del Ministerio del Interior, para el desempeño de las funciones que la LOFCS le encomiende y del Ministerio de Defensa, para el cumplimiento de las misiones de carácter militar que éste o el propio Gobierno de la Nación le encomienden. También dependerán del Ministerio de Defensa en tiempo guerra o durante la vigencia del estado de sitio¹⁸.

En materia de derechos sindicales, la LOLS, promulgada un año antes (1985), empieza a delimitar el campo de actuación de este cuerpo, sentando las bases de todos los cuerpos policiales en cuanto se refiere al ejercicio del derecho sindical. Este precepto en cuestión, es el artículo 1.3, el cual cita textualmente: “Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho (libertad sindical) los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar”.

El artículo 13 de la LOFCS alude al régimen estatuario de la Guardia Civil, indicando que se regirá por la presente ley y su normativa específica. Por tanto, deberemos acudir a la Ley Orgánica 11/2007, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, para dilucidar su verdadera naturaleza acerca de qué derechos sindicales le asisten, y qué limitaciones o excepciones tiene su régimen estatuario. El artículo 1, reconoce y garantiza el conjunto de derechos fundamentales que la CE les otorga como titulares de los mismos, sin más limitaciones que los contenidos en esta ley, definidos en los siguientes artículos 11 y 12:

¹⁸ También viene regulado en la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.

- ✓ Artículo 11: Los Guardias Civiles no podrán ejercer el derecho de sindicación¹⁹.
- ✓ Artículo 12: Los Guardias Civiles no podrán ejercer el derecho de huelga ni realizar acciones sustitutivas o similares a la misma, ni aquellas otras concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.

Por lo que respecta al derecho de asociación, sí que les están permitidos a los miembros de este cuerpo crear asociaciones profesionales²⁰, las cuales deben de estar inscritas en el Registro de Asociaciones del Ministerio del Interior, en base a los artículos 22 y 104.2 de la CE, para la defensa de sus derechos profesionales, laborales y sociales, siempre y cuando no desarrollen actividades políticas o sindicales y no pertenezcan a partidos políticos o sindicatos. Los derechos de las asociaciones de este cuerpo vienen marcadas en los artículos 36 y siguientes de la Ley Orgánica 11/2007, ley en la que, en palabras de OJEDA AVILÉS (2020), “vienen representadas por su participación en el Consejo²¹ de la Guardia Civil” (p.63).

Por su parte, las infracciones a lo dispuesto se regularán, en este caso, por la Ley Orgánica que desarrolla el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, al igual que ocurre con las policías locales, cuyo incumpliendo de sus obligaciones profesionales da lugar a la apertura de un expediente disciplinario en base a las premisas de la Ley Orgánica que regula el régimen disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía (Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo).

Las infracciones de estos miembros a lo dispuesto en su norma reguladora de derechos y deberes, acarreará sanciones disciplinarias contenidas en la Ley Orgánica 8/2014, de 4 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, tipificadas en el artículo 7 en el que se califican como faltas graves: infringir el deber de neutralidad política y sindical, fundar un partido político o sindical, afiliarse a un sindicato y ejercer cargos políticos o sindicales.

Por consiguiente, queda de manifiesto, y así lo expresa BARCELONA LLOP (1997), que las misiones constitucionales que la CE (artículo 8) encomiendan a las Fuerzas Armadas, se extienden de manera natural a los miembros de los cuerpos de Guardia Civil que nada tienen que ver con las Fuerzas Armadas, ni desempeñan

¹⁹ Artículo 11 del Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales. Se establecen restricciones al ejercicio de la libertad sindical. Sin embargo, España hizo reserva de la aplicación de este convenio, denegando la inscripción de los estatutos de Sindicato Unificado de Guardias Civiles.

²⁰ STC 188/2005, de 7 de julio y STC 195/2005, de 18 de julio, entre otras.

²¹ Órgano colegiado, que se crea en relación con la LO 11/2007, para la mejora de las condiciones profesionales y el funcionamiento del cuerpo (GC).

funciones propias de estos, al menos en tiempo de paz. Este podría ser uno de los ejemplos más claros y más polémicos, acerca del verdadero carácter que ostenta el cuerpo de la Guardia Civil, y si realmente la coetilla de instituto armado de naturaleza militar hace que se integre dentro de los cuerpos militares o si bien, como cuerpo policial independiente, desempeña en ciertas ocasiones funciones propias de las Fuerzas Armadas, pero sin pertenecer a ellas.

Respecto al Cuerpo Nacional de Policía, se integra dentro del artículo 104 de la CE y como tal, su régimen estatutario se encuentra subrogado a la LOFCS. El artículo 9 de esta ley, define al Cuerpo Nacional de Policía como un instituto armado de naturaleza civil. Una naturaleza, como se puede observar, diferente a la del al otro cuerpo que integran las FCSE. No será esta la única nota diferenciadora, ya que el artículo 1.5 de la LOLS ordena que el ejercicio de los derechos sindicales de los miembros de las FCS que no tengan carácter militar, entre los que se encuentra el CNP, se rijan por su normativa específica. A este respecto, en el año 2015, aparece la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional, estableciendo las bases y principios reguladores por los que se van a regir todos los miembros del CNP, derogando la parte correspondiente de la LOFCS, en la que hacía referencia a este cuerpo, los artículos 16 al 28 (título VI, capítulo II).

El objeto de la Ley Orgánica 9/2015 es regular el régimen disciplinario de los miembros del CNP, aunque se limita a respetar los preceptos establecidos en la propia CE, cuyo artículo 28.1 da pie al legislador para poder limitar o exceptuar el derecho de sindicación a los cuerpo o institutos armados.

Los derechos que asisten a los funcionarios del CNP, se establecen dentro del título II, capítulo II, artículo 8, siendo estos:

- ✓ Constituir organizaciones sindicales de ámbito nacional, para la defensa de sus intereses profesionales, con la particularidad, de que esta afiliación solo se permite en el marco de organizaciones sindicales formadas íntegramente por miembros del CNP, no pudiendo darse la circunstancia de federarse o confederarse. Cuestión que no es óbice para formar organizaciones internacionales del mismo carácter (BARCELONA LLOP, 1997).
- ✓ Ejercer el derecho de sindicación y acción sindical, respetando lo establecido para el derecho a la huelga.

- ✓ Derecho a la negociación colectiva, a través de las organizaciones sindicales más representativas en el Consejo de Policía²².
- ✓ Planteamiento de conflictos colectivos.

Las infracciones a lo establecido en esta norma serán castigadas y sancionadas con arreglo a lo que marca el artículo 11 de esta ley, haciendo mención expresa al régimen disciplinario de los policías nacionales, cuya norma de aplicación es la Ley Orgánica 4/2010, de 10 de mayo, del Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía (LORDCNP).

Estas infracciones vienen tipificadas en los artículos 7 y 8, que hacen mención a las infracciones muy graves y graves respectivamente. Son infracciones muy graves:

- ✓ La participación en huelgas o acciones sustitutivas de estas o en actuaciones concertadas, con el fin de alterar el normal funcionamiento del servicio.
- ✓ La obstaculización grave al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

Son infracciones graves:

- ✓ Asistir de uniforme a cualquier manifestación o reunión pública, salvo que se trate de actos de servicio, o actos oficiales en los que la asistencia de uniforme esté indicada o haya sido autorizada.
- ✓ Impedir, limitar u obstaculizar a los subordinados el ejercicio de los derechos que tengan reconocidos, siempre que no constituya falta muy grave.

IV. PECULIARIDADES DEL RÉGIMEN SINDICAL DE LA POLICÍA LOCAL

4.1. REGULACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

Comenzaremos el análisis de este apartado partiendo del artículo 28.1 de la Constitución, precepto de cabecera de la materia que, regula el derecho de sindicación, estableciendo unas limitaciones o excepciones para determinados cuerpos policiales y Fuerzas Armadas, así como las peculiaridades del resto de funcionarios públicos.

²² Órgano similar respecto de la Guardia Civil.

De la redacción dada por el legislador, entendemos que la regulación de las peculiaridades de los funcionarios públicos es una obligación, mientras que la imposición de las limitaciones o excepciones a los Institutos de naturaleza militar y Fuerzas Armadas es una posibilidad que conceden al legislador para poder ejecutarla o no (BARCELONA LLOP, 2018).

Dentro de la definición dada por el artículo 28.1, los cuerpos de policía local debido a su naturaleza y a las funciones que le han sido encomendadas por ley (artículo 53 de la LOFCS), mantienen diferencias en su régimen estatutario respecto al resto de FCS, por lo que estarían encuadrados dentro del régimen estatutario de los funcionarios ordinarios que pauta el artículo 28.1 y 103.3 de la CE. De esta manera y siguiendo la CE, deberemos acudir a la ley que desarrolla el citado régimen estatutario (LOLS), las peculiaridades de los derechos sindicales y las garantías de su ejercicio.

El artículo 1 de la LOLS nos especifica qué sujetos se van a regir por la presente ley, cuáles tendrán que desarrollar una legislación específica para su aplicación concreta y qué otros mantendrán limitaciones que, sin tener que ser necesario desarrollar una normativa específica, los harán diferenciarse, aunque de manera leve, de los funcionarios civiles de la administración. Se deduce de las palabras de BARCELONA LLOP (2018), que la ley mantiene un cauto silencio, teniendo que ser remitido a la legislación policial específica para aclarar la situación.

La norma policial específica es la LOFCS, pues en el artículo 52.2, en un intento de asemejar los derechos sindicales de los miembros de la policía local con el resto de funcionarios, señala que en lo que respecta al ejercicio de los derechos sindicales y atendiendo a la especificidad de las competencias del Cuerpo de Policía Local, les será de aplicación a sus miembros la Ley que se dicte en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional segunda, apartado 2º, de la LOLS. Siendo esta la Ley 9/1987 de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas (LORAP), la cual fue derogada por la disposición derogatoria única del TREBEP. Esto no quiere decir que la regulación que hace la LOLS se vaya a extender a los funcionarios de policía local, simplemente se apuesta por la elaboración de una ley que regule los órganos de representación y determine las condiciones de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas, lo que a día de hoy es función del TREBEP.

Por consiguiente, a los miembros de los cuerpos de policía local se les reconoce de manera efectiva el ejercicio de los derechos sindicales conforme a lo que

se dispone en la legislación general sobre sindicación en el seno de la función pública y, de este modo, les es de aplicación conjunta lo dispuesto por la LOLS (SALA FRANCO Y ROQUETA BUJ, 2019). Atribuyéndoles así, en virtud del artículo 2, el ejercicio individual y el ejercicio colectivo de libertad sindical, con la única salvedad del derecho de huelga, exceptuando del mismo a todos los miembros de las FCS.

Al hilo de la afirmación anterior, y con la finalidad de disipar cualquier duda acerca de las peculiaridades que tienen los miembros de la policía local a la hora de ejercer sus derechos de libertad sindical, con respecto al resto de funcionarios civiles, debemos acudir de nuevo a la LOFCS (artículo 6.8), la cual es muy tajante a la hora afirmar que los miembros de las FCS no podrán ejercer en ningún caso el derecho de huelga. Por lo tanto, la policía local, como parte integrante de estas unidades policiales, mantienen intactos sus pretensiones de ejercer los mismos derechos sindicales que los funcionarios ordinarios, con la única excepción de la huelga.

4.2. CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL

De todo lo expuesto anteriormente, se deduce que los cuerpos de policía local quedan adscritos a lo dispuesto por la LOLS en materia de derechos sindicales, equiparándose con el resto de funcionarios civiles de régimen común. Como cuerpo policial que opera en la mayoría de municipios que integran el territorio nacional, también estarán sometidos a la legislación, en materia de función pública, tanto de carácter estatal (TREBEP), como a la dictada por las Comunidades Autónomas (Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León). Todas ellas muestran el mismo resultado, y es que los miembros de los cuerpos de policía local ejercerán, en igualdad de condiciones, el derecho de libertad sindical tanto en la vertiente individual, como en la vertiente colectiva, con la única excepción del derecho de huelga y acciones sustitutivas. Por lo tanto, el contenido del derecho de libertad sindical aplicable a los cuerpos de policía local es el establecido en el artículo 2 de la LOLS, el cual analizaremos a continuación.

4.2.1. DERECHO A FUNDAR Y AFILIARSE A UN SINDICATO

MONTOYA MELGAR (2017), hace una diferenciación del derecho de libertad sindical en base a dos aspectos, los intereses y los titulares del mismo, separando la dimensión individual de la colectiva en el ejercicio de este derecho.

Nos vamos a centrar en la dimensión individual del derecho de libertad sindical. Comenzando con el derecho de fundar un sindicato y/o de afiliarse al de su elección. Partiendo de los textos internacionales que ya hemos analizado anteriormente, obtenemos una referencia sucinta en el Convenio nº87 de la OIT, en materia de libertad sindical, reconociendo el derecho individual de los trabajadores y empleadores a crear organizaciones sindicales y afiliarse a ellas, al igual que ocurre con otros textos supranacionales como es el caso del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8), la Carta Social Europea (artículo 5), la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales (artículo 11) o la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículo 12.1), incluyendo asimismo el derecho de libertad sindical negativa, por el que ninguna persona podrá ser obligada a afiliarse a un sindicato. A nivel nacional, nos encontramos con la norma legislativa de referencia en cuanto a derechos sindicales se refiere, la LOLS. La cual reconoce a “todos los trabajadores” el derecho de sindicarse libremente y, en cuanto a los cuerpos de policía local como parte integrante de las FCS, les corresponde el derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos por procedimientos democráticos, respetando los preceptos de la Constitución Española y las leyes (artículo 7 de la CE). Les son de igual aplicación el resto de artículos de la LOLS, referentes al régimen jurídico sindical, artículos 4 y 5, del Capítulo II (“del régimen jurídico sindical”). Del mismo modo, gozan también del derecho de libertad de suspensión y disolución de los sindicatos (2.1. a LOLS).

Concluimos pues, que los miembros de los cuerpos de policía local no tienen límites a la hora de ejercer el derecho de fundar sindicatos, puesto que en la actualidad existe una gran variedad de sindicatos a nivel nacional, incluso confederaciones de sindicatos, con el objetivo de defender los intereses de sus afiliados que le son propios. De entre todos estos sindicatos, observamos que se trata de organizaciones sindicales corporativistas que pueden, o no, estar formados por miembros pertenecientes exclusivamente al Cuerpo de Policía Local. El ámbito de actuación de estos sindicatos puede ser a nivel local, regional o local.

Entre los sindicatos que están formados en su totalidad por miembros de policía local a nivel de todo el Estado, podemos destacar al Sindicato Colectivo Profesional de Policía Municipal (CPPM), el Sindicato Profesional de Policías Municipales de España (SPPME) o el Sindicato de Policías Locales (SIPOL). Existen también otros sindicatos que están organizados por miembros de diferentes cuerpos

policiales no municipales u otros cuerpos no pertenecientes al funcionariado policial. Un ejemplo de ello sería el Sindicato Profesional de Policías y Bomberos (SPPLB).

Del mismo modo, existen confederaciones de sindicatos que surgen de la unión de varias organizaciones sindicales, con el fin de hacerse más fuertes y hacer llegar su voz a más trabajadores. Estos sindicatos se encargan de representar y defender en cualquier ámbito (administrativo, corporativo o judicial), los intereses y derechos sociales, profesionales, económicos, de sus afiliados o representados, en los que se puedan ver afectados en calidad de empleados públicos y asumir la defensa de sus afiliados o representados, en su actuación profesional y sindical, individual o colectiva, facilitando la asistencia necesaria para ello. Un ejemplo de estas confederaciones de sindicatos es la Confederación de Sindicatos de Empleados Públicos (FESEP), o la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F).

4.2.2. DERECHO DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

La policía local, como cuerpo perteneciente al grupo de funcionarios civiles u ordinarios, disfruta del derecho de representación sindical²³, es decir, la capacidad de los miembros de este cuerpo policial de elegir de manera libre y no coactiva a sus representantes, para lograr una mayor eficacia de acción sindical. En España, los criterios utilizados para medir la representatividad de los sindicatos son: la audiencia electoral y la irradiación (PALOMEQUE LÓPEZ, 2020, p.53 y ss.).

La Junta de Personal es el órgano específico de representación del personal funcionario municipal –en este caso sería de los miembros del cuerpo policial del Ayuntamiento de Valladolid–, con el objetivo de defender los intereses laborales y profesionales de sus representados.

En el caso concreto de la ciudad de Valladolid, en las últimas elecciones sindicales a la Junta de Personal del Consistorio, celebradas el 18 de mayo de 2023, de los 23 representantes sindicales a elegir, las urnas dieron como ganador al sindicato CC.OO, con 7 representantes, empatado con el sindicato SPPM (Sindicato Profesional de Policía Municipal de Valladolid), con igual número de representantes, seguidos del CSI-F, con 5 representantes, UGT con 2 representantes y, por primera vez en unas elecciones sindicales a la Junta de Personal, entra el Sindicato de Bomberos (SBV), con un total de 2 representantes sindicales²⁴.

²³ Títulos III y V de la LOLS y Artículo 39 y ss. del TREBEP

²⁴ Edición digital periódico Europa Press (Castilla y León). <https://www.europapress.es/castilla-y-leon/noticia-nace-sindicato-bomberos-ayuntamiento-valladolid-dar-voz-todos-trabajadores-cuerpo-20230514132329.html>.

4.2.3. DERECHO A LA ACTIVIDAD SINDICAL

En virtud del artículo 2.2 de la LOLS, se dota de legitimidad a los sindicatos para ejercer el derecho de acción sindical, comprendiendo entre otros derechos la negociación colectiva, el planteamiento de conflictos individuales o colectivos, la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal y el derecho de huelga, este último limitado a los cuerpos de policía local.

Según el Acuerdo para el Personal Funcionario del Ayuntamiento de Valladolid y las Fundaciones Municipales, aprobado por la Junta de Gobierno²⁵ el 27 de julio de 2022, el Cuerpo de Policía Municipal de Valladolid, tendrá derecho de representación, a través de las Juntas de Personal, derecho de afiliación sindical, derecho a garantizar a los miembros de la Junta de Personal, a no ser discriminados en su promoción económica y social por razón del desempeño del ejercicio de representación durante su mandato, derecho de crear secciones sindicales, y disponer estas de locales y medios adecuados para desarrollar sus funciones, derecho de celebrar reuniones y asambleas, etc.

A continuación, detallaremos tanto el derecho de negociación colectiva, como la excepción del derecho a la huelga de los funcionarios de policía local.

4.3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y MEDIDAS DE CONFLICTO COLECTIVO

El derecho a la negociación colectiva encuentra su acomodo constitucional en el artículo 37.1 de la CE. El citado artículo declara la existencia del derecho única y exclusivamente para los trabajadores de derecho laboral y no para el personal funcionariado, tal y como se deduce de su texto: “derecho a la negociación colectiva laboral” y “representantes de los trabajadores y empresarios”. Sin embargo, existen dos teorías acerca de si el derecho de negociación colectiva es un derecho ajeno al de libertad sindical o si por el contrario, forma parte esencial del mismo.

La primera línea de pensamiento, bajo la bandera de BARCELONA LLOP (1997), se encarga de advertir que, en el ámbito funcional, dicho derecho reclama necesariamente la elaboración de una ley, debido a que el derecho de negociación colectiva no forma parte del tronco central de los derechos pertenecientes a la libertad sindical. Para ello, alude a la ley que debe regular de manera implícita el derecho de

²⁵ Órgano colegiado, que intervendrá en las funciones de dirección de la política general local, ejerciendo funciones ejecutivas y administrativas, previstas en la legislación de régimen local (Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local) y en el Reglamento Orgánico de la ciudad de Valladolid.

negociación colectiva, pasando a formar parte adicional de este vasto derecho, que es el de libertad sindical, por parte de los funcionarios públicos. Del mismo modo, si la legislación reconoce a los sindicatos la posibilidad de ejercer el derecho de negociación colectiva, pasará a formar parte, como ya hemos mencionado, del contenido adicional de la libertad sindical, ejerciéndose en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que el resto de derechos. En el ámbito concerniente a la función pública, el derecho de negociar, como contenido adicional, tendrá lugar en los términos que la ley establezca.

Por otra parte, existe otra corriente de autores que defienden la tesis de que el derecho de negociación colectiva es parte esencial y fundamental de la libertad sindical de los funcionarios (también para los trabajadores regulados por relaciones laborales), apoyada por la jurisprudencia. (AA.VV, 2019, p.38)

De esta manera, la LOLS establece un trato unitario del ejercicio del derecho de libertad sindical, regulándolo prácticamente igual para los trabajadores sujetos a una relación laboral y para los sujetos a una relación de carácter administrativo o estatutario, con las excepciones contenidas en el artículo 1.5 de la LOLS. No obstante, dicha ley realiza una distinción en el tratamiento unitario relativo a la negociación colectiva. Esta diferenciación radica en la posición que atribuye la LOLS a los sindicatos en el ámbito de la función pública, como meros interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las AA. PP, a través de los procedimientos pertinentes de consulta o negociación (artículo 6.3). Por su parte, para el personal laboral, la misma LOLS señala que las organizaciones más representativas gozan de capacidad representativa para llevar a cabo la negociación colectiva, en los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores. Este derecho a “participar como interlocutor” deja la puerta abierta al legislador, según se infiere de las palabras de BARCELONA LLOP (2008), para que configure dicha participación, sin que exista ningún tipo de denigración o deterioro del derecho de sindicación, teniendo en cuenta los Convenios Internacionales suscritos por España y que dotan de poder supranacional las normas y acuerdos contenidos en ellos. Es obvio que, aunque las formas de regulación son amplias, las diferencias que esgrime la LOLS entre “participar como interlocutor” y “negociar” distan mucho a la hora de igualar la participación de ambos sujetos de derecho, tanto de trabajadores laborales como de funcionarios (BARCELONA LLOP, 2008, p.22).

Si centramos el análisis de nuevo sobre el Estatuto del Empleado Público como la norma reguladora, en materia de función pública, de la negociación colectiva. Es en

el Título III, Capítulo IV del TREBEP, donde se regula todo lo relativo a la negociación colectiva, representación y participación institucional, al igual del derecho de reunión. El artículo 31.1 del TREBEP, nos indica los derechos inherentes a los empleados públicos, los cuales acabamos de citar y, más adelante, nos da una definición de lo que se entiende por negociación colectiva: “derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública”.

Se reconoce, por tanto, el derecho de negociación colectiva. Si bien, debemos diferenciar entre derecho de negociar y derecho de que esa negociación acabe plasmada en un acuerdo jurídico vinculante, es decir, que a diferencia de lo que ocurre en el ámbito laboral, en las actuaciones sujetas a relaciones administrativas, la aplicación de la negociación en un documento jurídico vinculante no es un imperativo legal obligatorio (artículo 37.1 CE). Es perfectamente factible que, durante el trascurso de la negociación, no se llegue a perpetrar un acuerdo, sin que esto conlleve a una violación del derecho de negociación, siempre y cuando se haya respetado el principio de buena fe. Igualmente, se antoja posible la determinación unilateral de las condiciones de trabajo por parte de las AA. PP, según se hace constar en el artículo 38.7 del TREBEP:

“En el supuesto de que no se produzca acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el último párrafo del apartado 3 del presente artículo y una vez agotados, en su caso, los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, corresponderá a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecer las condiciones de trabajo de los funcionarios...”.

No resulta contrario a la garantía constitucional que ofrecen las leyes en cuanto se refiere a las garantías de la libertad sindical, ni al derecho de ejercer la negociación colectiva. Esta circunstancia, trasladada al ámbito de aplicación de la Policía Local y unida a la causa de que éstos carezcan del derecho de ejercer huelga, supone el deber por parte de la Administración del agotamiento de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, como acto previo, al ejercicio de la mencionada potestad de determinación unilateral de las condiciones de trabajo (BARCELONA LLOP, 2008).

La LOLS menciona en su artículo 8.2 b) el derecho que tienen las secciones sindicales de las organizaciones sindicales más representativas, así como los que tengan mayor representación en los comités de empresa y en los órganos de representación de las AA. PP a la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica. El artículo 33.1 del TREBEP indica que las

organizaciones sindicales tendrán legitimación para proceder a ejecutar el derecho de negociación, siendo una de las partes los representantes de la Administración Pública, y la otra, los sindicatos más representativos a nivel estatal y autonómico, así como los sindicatos que hayan obtenido por lo menos el 10% de los representantes sindicales totales en las elecciones para Delegados y Junta de Personal, en las unidades electorales situadas en el ámbito específico de su constitución. Por esta razón, los sindicatos que reúnan estos requisitos de representatividad necesarios están legitimados para proceder en la actividad sindical.

En el ámbito de la función pública de Castilla y León, su Ley reguladora mantiene la misma hoja de ruta que el TREBEP, pues en su artículo 99 señala el derecho de los funcionarios de la Administración Autonómica a elegir a sus representantes, así como a la negociación colectiva. En el mismo sentido, el artículo 100 señala que los órganos de representación específicos de los funcionarios de la Comunidad de Castilla y León serán los Delegados de Personal y las Juntas de Personal.

Fruto de este proceso de negociación colectiva, el 9 de junio de 2022, se llegó a un acuerdo para implementar el “Acuerdo para el personal funcionario del Ayuntamiento de Valladolid y las Fundaciones Municipales”, donde tuvieron representación y participación las organizaciones sindicales representadas por las secciones sindicales de UGT, CC.OO, CSI-F y SPPM. Este convenio fue acordado para implementarse durante los dos siguientes años, hasta 2024. En él se establecen los derechos y deberes de los funcionarios de Valladolid, así como sus obligaciones y sus funciones.

Para conseguir los pactos o acuerdos a los que hace referencia el TREBEP (artículo 38 y ss.), es necesario plantear, en ocasiones, mecanismos que faciliten la llegada a buen puerto de las negociaciones llevadas a cabo por las partes intervinientes en la negociación. Estos mecanismos se denominan medidas de conflicto colectivo o medidas conflictivas, y PALOMEQUE LÓPEZ (2020) las define como “medios o instrumentos de presión unilateral de que se sirven legítimamente las partes de la controversia con el fin de asegurar su desarrollo y la eventual solución de la misma del modo más favorable posible a los propios intereses” (p.88).

El derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo se encuentra en el artículo 37.2 de la CE, donde se reconoce este derecho tanto a los trabajadores como a los empresarios.

Entre las medidas de conflicto colectivo llevadas a cabo por los trabajadores, destaca el ejercicio de derechos constitucionales en el ámbito del conflicto, siempre que se ejecuten dentro del marco legal de las leyes que las desarrollen. Por ejemplo, el derecho de libertad de expresión (artículo 20 de la CE), el derecho de reunión y el de manifestación (artículo 21 de la CE y Ley Orgánica 9/1983, de 15 de julio, Reguladora del Derecho de Reunión). Otra medida conflictiva sería el boicot o la evitación de las relaciones comerciales con los empresarios en conflicto, llevados a cabo por los trabajadores o terceras personas, las cuales están en su derecho, sin que pueda mediar ningún tipo de amenazas o coacciones contra los mismos. Por último, la huelga, como última y más restrictiva medida, para la defensa de sus intereses. A continuación, desarrollaremos esta medida conflictiva y sus excepciones dentro del ordenamiento jurídico español, haciendo especial referencia a la policía local.

4.4. DERECHO A LA HUELGA Y SUS EXCEPCIONES

Como ya es sabido, los cuerpos de policía local tienen reconocido el ejercicio de los derechos sindicales de acuerdo con lo dispuesto por la legislación sindical (LOLS), en el seno de la función pública, con una notable excepción, la interdicción del derecho de ejercer la huelga. Este precepto viene establecido en el artículo 6.8 de la LOFCS, la cual dice lo siguiente: “Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad no podrán ejercer en ningún caso el derecho de huelga, ni acciones sustitutivas del mismo o concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios”. Esto se traduce en una prohibición expresa de ejercitar este derecho por parte de las FCS, entre las que se incluyen los cuerpos de policía local. Por lo tanto, esta prohibición regulada en la LOFCS, constituye una exclusión dentro del derecho de libertad sindical, que hace diferenciarse del resto de funcionarios civiles del Estado, a la vez que constituye un lazo de unión con el conjunto de las FCS, que por tener la condición de cuerpos policiales, comparten esta exclusión.

A nivel autonómico, el régimen estatutario de los miembros de policía local se rige por lo dispuesto en la Ley de Coordinación de Policías Locales (9/2003, de 8 de abril), la cual traslada a otras leyes la responsabilidad de gestionar el régimen estatutario de este cuerpo. Así, el artículo 28 de la citada Ley dice lo siguiente: “Los Cuerpos de Policía Local estarán integrados exclusivamente por funcionarios de carrera [...]”. Dichos miembros estarán sometidos, en cuanto a su régimen estatutario, a la presente Ley, a la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, a la

legislación de Régimen Local y a las disposiciones generales de aplicación en materia de Función Pública.

A nivel local, se encuentra el Reglamento de la Policía Municipal de Valladolid, en cuyo artículo 44 menciona la consideración de falta muy grave la participación en huelgas, acciones sustitutivas de las mismas o actuaciones concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.

Queda de manifiesto la prohibición o exclusión que pesa sobre las FCS, concretamente los cuerpos de policía local, en materia de derechos sindicales. Sin embargo, no se ha expuesto la fundamentación en que se basa el legislador para justificar tal prohibición. Por lo tanto, deberemos acudir de nuevo a la LOFCS para encontrar en la exposición de motivos, apartado II, letra b, la justificación de la que hablábamos. Esta parte de la Ley comenta que, en el aspecto estatutario, la legislación pretende configurar una policía local basada en los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros, en aras de los intereses preeminentes que corresponde proteger a los Cuerpos de Seguridad, con el fin de asegurar la prestación ininterrumpida de sus servicios. Lógicamente, como exige la protección de los derechos personales y profesionales de estos funcionarios, la Ley prevé el establecimiento de cauces de expresión y solución de los conflictos que puedan generarse por razones profesionales.

Por último, hay que mencionar las limitaciones que sufren los miembros de los cuerpos de policía local a la hora de intervenir en sus actuaciones.

El Tribunal Constitucional²⁶ reconoce que los funcionarios públicos en el ejercicio de algunos de sus derechos se ven condicionados por algunos límites, incluidos de manera implícita en la CE. Serán de mayor o menor grado en virtud de las funciones que se les encomienden a los funcionarios y el grado de jerarquización y disciplina que presenten. Entre estos derechos encontramos el de libertad sindical, tal y como se indica en la STC 241/2005 de 10 de octubre, al señalar que el reconocimiento del derecho de libertad sindical se realiza con las peculiaridades derivadas de una organización como es la Administración Pública, teniendo a su cargo el especial cuidado del interés general, estando su ejercicio condicionado a ciertas peculiaridades que se derivan de los principios de eficacia y jerarquía. Por consiguiente, en el ámbito de la función pública, y como consecuencia de las peculiaridades de sus funcionarios, existe la posibilidad de que se impongan

²⁶ STC (Sala Primera), de 2/06/2003, RTC 2003/101, señalando que el ejercicio de los derechos fundamentales por parte de los funcionarios, se encuentra sometido a determinados límites, algunos de ellos comunes a todos los ciudadanos y otros derivados de su especial condición funcional.

restricciones al ejercicio de ciertos derechos, en tanto que se encuentren siempre motivadas por la Administración competente.

Esto mismo, referente a las restricciones, es extrapolable al ámbito de los funcionarios policiales de carácter local que, debido a sus competencias y su estructura jerarquizada, es objeto de limitaciones en el ejercicio de los derechos sindicales.

Así pues, el TC se ha pronunciado en multitud de ocasiones acerca del ejercicio de libertad sindical de los funcionarios policiales, pero no fue hasta la sentencia 273/1994, de 17 de octubre cuando hizo mención específica al Cuerpo de Policía Local (BARCELONA LLOP, 2008, p.11), ya que previamente había hecho referencia en la mayoría de las sentencias a casos relacionados con la libertad sindical del Cuerpo de Policía Nacional. Sin embargo, esta sentencia no se encuentra adecuadamente fundamentada, ya que se basa en el artículo 19 de la LOFCS, el cual es exclusivo del CNP, actualmente derogado.

Por lo tanto, los principios que deben guiar la actuación de los policías locales en materia de derechos sindicales son los establecidos en la LOLS y en las demás disposiciones que marca la anteriormente citada, Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León (solamente para los miembros de los cuerpos policiales pertenecientes a la CC. AA. de Castilla y León), con la excepción de ejercitar el derecho a la huelga expresado en las mismas.

V. ESTUDIO SOBRE LA OPINIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES POR EL COLECTIVO DE AFILIADOS AL CSI-F Y SPPM DE LA POLICÍA LOCAL DE VALLADOLID

5.1. OBJETIVOS DEL ANÁLISIS

El objetivo principal del siguiente análisis es conocer las opiniones de algunos de miembros afiliados al sindicato CSI-F y SPPM y qué opinión acerca de las organizaciones sindicales que les representan en la defensa de sus derechos laborales. Igualmente, se tratará de averiguar su conocimiento acerca de la Ley que les ampara en la defensa de sus derechos y libertades. Para ello se ha elaborado un cuestionario, que se ha distribuido entre los dos sindicatos con más representación policial en Valladolid.

5.2. METODOLOGÍA

Para alcanzar los objetivos del análisis se ha planteado la realización de una encuesta formada por preguntas abiertas sobre los temas a tratar. Dadas las características de las cuestiones que se pretenden investigar, las encuestas se han diseñado con preguntas de carácter general sobre el derecho de libertad sindical y con preguntas de carácter específico sobre la experiencia personal como miembro de uno de estos dos sindicatos. Además de las preguntas abiertas, en una primera parte de la encuesta se ha realizado una breve presentación del proyecto de investigación a los entrevistados y se han incluido tres preguntas de carácter descriptivo.

Una vez elaborada la primera versión de la encuesta se ha validado su contenido mediante la evaluación de un conjunto de expertos (Método Delphi)²⁷, formado por cargos sindicales de ambos sindicatos, agentes sociales y expertos en derecho del trabajo. Con las respuestas recibidas se han depurado y revisado las posibles preguntas que han servido de base para el análisis. Estas son:

- Preguntas descriptivas: Sexo, edad y categoría profesional.
- Preguntas abiertas:
 - 1- ¿Conoce el significado de Libertad Sindical?
 - 2- Usted, como afiliado al sindicato CSI-F, ¿Qué ventajas le reporta como trabajador funcionario del Ayuntamiento de Valladolid el derecho de Libertad Sindical?
 - 3- ¿Qué acciones sindicales ha llevado a cabo, y cuál ha sido su nivel de satisfacción?
 - 4- ¿Es consciente de las diferencias que existen en cuanto a la defensa de los derechos sindicales respecto de otros cuerpos policiales, como por ejemplo la Guardia Civil? ¿Qué opinión le merece?
 - 5- ¿Cree usted que la legislación sindical actual (Constitución Española, Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Ley Orgánica de Libertad Sindical) les ampara correctamente o por el contrario se sienten limitados en cuanto a derechos sindicales se refiere?
 - 6- ¿Qué opina usted sobre los derechos sindicales que actualmente le amparan y si son suficientes, o por el contrario habría que negociarse una mejora de los mismos?

²⁷ El Método Delphi (Dalkey y Helmer, 1963) es una técnica utilizada en metodologías cualitativas para validar los instrumentos de investigación. Se trata de reunir a un conjunto de expertos sobre la materia a investigar y solicitar su valoración independiente sobre la metodología utilizada para conseguir un mejor instrumento de análisis previo a su utilización.

Respecto al ámbito de aplicación de las encuestas se ha optado por distribuir la encuesta en los dos principales sindicatos con participación policial de la ciudad de Valladolid. Para la selección de participantes no se ha establecido un criterio más específico que el de la afiliación a una de las organizaciones sindicales optando por una participación voluntaria, aunque se espera trabajar con una muestra de 20 participantes. El formato elegido para distribuir el instrumento de investigación ha sido un documento digital. Este documento se ha enviado a dos mediadoras de cada uno de los sindicatos que han hecho de anfitrionas de la investigación para los miembros sindicales, con la intención de favorecer la participación. La encuesta se ha facilitado a los afiliados de ambos sindicatos durante un periodo de tres semanas.

5.3. RESULTADOS

Tras el proceso de recogida de datos se han obtenido un total de 15 encuestas. Según los datos descriptivos arrojados, las respuestas corresponden a un 87% de hombres frente a un 13% de mujeres. Las edades de los encuestados se han distribuido en un 6% de participantes entre los 18 y 30 años, un 47% entre 31 y 45 años y un 47% entre 46 y 60 años. Respecto a las categorías profesionales, el mayor porcentaje de los encuestados pertenece a la categoría de agente (73%), habiendo contestado también oficiales (20%) e inspectores (7%).

Interpretando estos datos, la primera observación que podemos hacer es la baja participación de los afiliados sindicales (15 frente a las 20 esperadas). Esta situación puede deberse a varias causas, entre ellas, el escaso interés que despierta el tema tratado o la falta de actitud proactiva en la defensa de sus derechos laborales representados por dichos sindicatos. La muestra de participantes, como se puede ver en los resultados obtenidos de las preguntas descriptivas muestra la sobre-representación masculina que existe en el cuerpo de policía, así como, la categoría profesional más extendida dentro del cuerpo. Se valora positivamente la participación de otras categorías de nivel superior, como es el caso de una plaza de inspectora. En relación a las edades existe una representación equitativa entre miembros de mediana edad: de 31 a 45 años y de 46 a 60. Aunque se recoge la participación de una persona menos de 31, que quizá puede tener otros valores de tipo generacional.

En lo referente a las preguntas abiertas que se les han formulado a los miembros de la policía local, observamos como todos ellos son conocedores del significado de libertad sindical. Sin embargo, presentan una variedad de respuestas en cuanto a las ventajas que le reporta su afiliación. Estas oscilan entre la representación

de los trabajadores, la defensa de sus derechos e intereses, (por ejemplo, frente al abuso de poder), acceso a información laboral, asesoramiento jurídico, formación o seguros retributivos. Buena parte de los encuestados han hecho uso de estas oportunidades, tales como solicitar información sobre las condiciones laborales, ejercer el derecho a la manifestación con los objetivos de mejora de esas condiciones o la asistencia a reuniones periódicas con el resto de compañeros. Es significativa la acción sindical llevada a cabo por uno de los participantes consistente en demandar un superior del cuerpo por ejercer un abuso de poder.

De forma mayoritaria se valora positiva o muy positivamente la satisfacción que tienen los encuestados con el resultado de sus acciones sindicales.

En general, son conscientes de la diferencia de derechos que existen entre el Cuerpo de la Guardia Civil y el de la Policía Local, y contrarios a esta situación. Pues defienden que todos los cuerpos policiales deberían de tener la misma cobertura de derechos. Incluso uno de los entrevistados, delegado de personal del Ayuntamiento, informa que pronto se esperan cambios en este sentido. Por otra parte, algunos participantes han expresado su desconocimiento acerca de este tema y otros su beneplácito con la situación actual.

Por lo que respecta a la valoración sobre la legislación sindical actual, las opiniones han sido muy variadas. Desde aquellas personas que se sienten totalmente amparadas, a aquellas que muestran reticencias en cuanto a la defensa de sus derechos. Entre estas se puede destacar la ausencia del derecho a la huelga (derecho constitucional). A pesar de ello, la gran mayoría cree que es necesaria una mejora progresiva de estos derechos, aunque en algunos casos se confunden con las condiciones laborales.

VI. CRÍTICAS Y CONCLUSIONES

Al inicio de este trabajo se han planteado una serie de cuestiones a las que habría que dar respuesta durante el transcurso del mismo. Dichas cuestiones, tras haber finalizado el trabajo, se pueden resolver gracias al estudio y análisis que se ha llevado a cabo sobre el tema a tratar, mediante la obtención de datos objetivos y una visión completa de la situación actual en la que se encuentran el colectivo al que ha ido dirigido este estudio.

Como se ha expuesto en el trabajo, el régimen estatutario de los miembros de los cuerpos de policía local es diferente al del resto de cuerpos de carácter policial componentes de las FCSE en lo que respecta al ejercicio de sus derechos sindicales, exceptuando el derecho de huelga. Al Cuerpo de Policía Local se le aplica la normativa específica del funcionario civil u ordinario, lo que puede originar cierta confusión respecto a si poseen los mismos u otros derechos sindicales. Pero como ha quedado demostrado, estamos en presencia de “agentes de la autoridad” de acuerdo con la LOFCS y son precisamente estas funciones encomendadas por ley, las de policía, las que otorgan a este cuerpo la condición de funcionarios policiales y los diferencia del resto del funcionario civil u ordinario.

En relación con las peculiaridades del ejercicio de los derechos sindicales observamos cómo el legislador juega un papel importante en la diferenciación de los funcionarios de Policía Local del resto de miembros policiales, en lo relativo al ejercicio del derecho de libertad sindical, limitándolo para la Policía Local y exceptuándolo para los miembros de la Guardia Civil.

Basándonos en el criterio de las funciones encomendadas a uno y otro cuerpo, ambos realizan funciones similares, si bien es cierto que la Guardia Civil ejerce la mayoría de sus competencias en un ámbito territorial más reducido (pueblos, aldeas o comarcas), por lo que cabría pensar que ambos cuerpos deberían de tener el mismo régimen estatutario y no es así. Por lo tanto, la conclusión que extraigo de este trabajo, y que por otra parte coincide con la mayoría de las opiniones de los miembros de Policía Local de la ciudad de Valladolid, es que el ordenamiento jurídico vigente realiza una diferenciación de los derechos sindicales de la Guardia Civil y el resto de cuerpos policiales que no se corresponde con lo que, en mi opinión debería ser. Y ello porque si ambos cuerpos poseen funciones parecidas, en mi opinión, se deberían regular por las mismas normas. En definitiva, considero que todos los cuerpos que integran las FCS deberían regularse bajo una única norma que establezca, como bien dice la CE en su artículo 104.2, una Ley que determine las funciones, principios básicos de actuación y estatutos de las FCS, con el fin de homogeneizar todos cuerpos y evitar comparaciones y disputas entre ellos.

Por otra parte, y en referencia a los cuerpos policiales de ámbito local, considero que las limitaciones que impone la Ley respecto del ejercicio de libertad sindical son correctas, ya que con ello se garantiza el mantenimiento de la seguridad ciudadana en situaciones de alteraciones públicas y similares. Respecto al ejercicio

del derecho de libertad sindical, mi opinión es que la Guardia Civil no debería quedar excluida de dicho derecho fundamental.

En definitiva, nos encontramos ante un modelo en el que existen unas grandes diferencias entre los diversos cuerpos policiales que actúan en el territorio nacional que invitan a reflexionar sobre si este es el mejor modelo a seguir; o si, por el contrario, se deben de buscar otras alternativas para una mayor homogeneización de los cuerpos policiales y conseguir la equidad tan pretendida y deseada por todos los miembros policiales españoles.

Para finalizar, voy a realizar unas breves consideraciones respecto de la encuesta que presento, comenzando por expresar que no ha sido fácil su realización por la falta de participación del colectivo al que va dirigida. Reduje su número a 20 y solo he logrado 15 encuestas. Esta falta de interés en participar, aunque finalmente ha colaborado 15 personas, puede ser el resultado de una combinación de factores, uno de ellos el periodo en el que fue realizada y que coincidía con las fiestas patronales de Valladolid²⁸; otro factor puede ser la falta de acceso a la información sobre esta materia; o bien, su conformidad con la situación actual o con el sistema sindical vigente al considerar que no requiere cambios.

De lo obtenido en las encuestas, no parece que la falta de información sea una de las causas principales como así se desprende del hecho de que todos los participantes conocían sus derechos sindicales.

Agradezco las amplias respuestas de los agentes policiales en el desarrollo de la encuesta, aportando con ello una visión más real de los sindicatos, así como enriqueciendo la información sobre sus funciones, su organización, sus objetivos, entre otros.

De la lectura de las respuestas, se desprende que la mayoría de los encuestados se manifiestan en contra de la existencia de las disimilitudes en derechos sindicales entre los diferentes cuerpos de la FCS. Cabe destacar que algún participante ha hecho mención de la limitación del derecho de huelga, lo que denota, quizá, cierto malestar respecto de esta situación dentro del cuerpo.

En general, la mayoría de los encuestados valoran de forma positiva su afiliación a los sindicatos y hacen uso de sus servicios para mejorar sus situaciones laborales, por lo que se puede destacar la buena praxis de estas organizaciones de la ciudad de Valladolid y su necesaria existencia para la acción coordinada de los

²⁸ El periodo de recogida de datos ha durado aproximadamente tres semanas coincidiendo con las fiestas patronales de la ciudad con el consiguiente sobre esfuerzo de los agentes: Fiestas de la Virgen de San Lorenzo, del 1 al 10 de septiembre.

empleados, aunque sean en Administraciones Públicas y al servicio de la seguridad ciudadana, en la lucha por las mejoras de sus condiciones laborales.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV (2019). *La negociación colectiva en el sector público*. Madrid: Centro de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Economía Social. Recuperado el 16 de septiembre de 2023, de <https://expinterweb.mites.gob.es/libreriavirtual/detalle/IYE1116>
- BARCELONA LLOP, J. (1997). *Policía y Constitución*. Madrid: Tecnos.
- BARCELONA LLOP, J. (1998). *El Régimen Jurídico de la Policía de Seguridad*. Oñati: Instituto Vasco de Administración Pública.
- BARCELONA LLOP, J. (2008). *Los derechos colectivos en el ámbito de la Policía Local: Libertad, Sindical, Huelga y Negociación Colectiva*. Ponencia presentada en el Seminario sobre relaciones colectivas, Federació de Municipis de Catalunya, Barcelona, 11/2008. (Texto no editado). http://cemical.diba.cat/es/publicaciones/monografias_castellano.asp.
- CAMPS RUIZ, L.M. (2017). “La libertad sindical (1). Titularidad del derecho: La titularidad de la libertad sindical: inclusiones y exclusiones”. En SANGUINETY RAYMOND, W. Y CABERO MORÁN, E. (Coords) *Sindicalismo y Democracia. El Derecho Sindical Español del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*. (pp. 213-224). Granada, España: Editorial Comares.
- CHINCHILLA, C y ALES, F.J. (2009). *Legislación sobre Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: estatal, autonómica y local*. Madrid: Tecnos.
- CRUZ VILLALÓN, JESÚS. (2021). *Compendio de Derecho del Trabajo*. Madrid. Tecnos.
- DEL REY GUANTER, S. (1988). *Comentarios a la Ley de Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas*. Madrid: Ministerios para las Administraciones Públicas.
- HERBÓN COSTAS, J.J. (2010). *Los derechos de asociación política y sindicación en las Fuerzas Armadas y los Cuerpos de Seguridad*. Madrid: Centro de estudios políticos y constitucionales.

- MONEREO PÉREZ, J.L., MORENO VIDA, M.N., ALMENDROS GONZÁLEZ, M.A., MALDONADO MOLINA, J.A., y FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A. (2010). *Manual de Empleo Público*. Granada: Editorial Comares.
- MONTOYA MELGAR, ALFREDO. (2017). “La libertad sindical (2). Contenido del derecho: El contenido complejo de la libertad sindical: plano individual y colectivo”. En SANGUINETY RAYMOND, W. Y CABERO MORÁN, E. (Coords) *Sindicalismo y democracia. El Derecho Sindical Español del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*. (pp. 227-241). Granada, España: Editorial Comares.
- NIETO SAINZ, JOAQUÍN (1 de junio de 2018). *La Libertad Sindical en el Mundo y en España*. Conferencia en el Aula Magna Rector Fernando Tejerina de la Facultad de Comercio, Valladolid (España).
- OJEDA AVILÉS, ANTONIO. (2020). *Compendio de Derecho Sindical*. Madrid: Tecnos.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. (2020). *Derecho Sindical*. Madrid: centro de estudios financieros.
- SALA FRANCO, T. y ROQUETA BUJ, R. (2019). *Los Derechos Sindicales de los Funcionarios Públicos*. Recuperado de <https://biblioteca-tirant.com.ponton.uva.es/cloudLibrary/ebook/info/9788413132433>.

LEGISLACIÓN

- España. Constitución Española de 1978. Boletín Oficial del Estado, 29 de Diciembre de 1978, núm. 311, pp.29313 a 29424.
- Convenio número 87, de la Organización Internacional del Trabajo (1948), sobre la Libertad Sindical y la protección del Derecho de Sindicación. Boletín Oficial del Estado, 11 de mayo de 1977, núm. 112, pp. 10343 a 10345.
- Convenio número 98, de la Organización Internacional del Trabajo (1949), sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Boletín Oficial del Estado, 10 de mayo de 1977, núm. 111, pp. 10154 a 10155.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966). Boletín Oficial del Estado, 30 de abril de 1977, núm. 103, pp. 9337 a 9343.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). Boletín Oficial del Estado, 30 de abril de 1977, núm. 103, pp. 9343 a 9347.
- España. Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Boletín Oficial del Estado, 14 de marzo de 1986, núm. 63.

- España. Ley Orgánica 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. Boletín Oficial del Estado, 3 de abril de 1985, núm. 80.
- España. Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Boletín Oficial del Estado, 8 de agosto de 1985, núm. 85.
- España. Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, Reguladora del Derecho de Asociación. Boletín Oficial del Estado, 26 de marzo de 2002, núm. 73.
- España. Ley Orgánica 4/2010, de 20 de mayo, del Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía. Boletín Oficial del Estado, 21 de mayo de 2010, núm. 124.
- España. Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de Policía Nacional. Boletín Oficial del Estado, 29 de julio de 2015, núm. 180, pp. 64427 a 64478.
- España. Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Boletín Oficial del Estado, 17 de junio de 1987, núm. 144.
- España. Ley 50/1981, de 30 de diciembre, del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal. Boletín Oficial del Estado, 13 de enero de 1982, núm. 11.
- España. Ley 19/1977, de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical. Boletín Oficial del Estado, 4 de abril de 1977, núm. 80.
- España. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Boletín Oficial del Estado, 12 de julio de 2007, núm. 166.
- España. Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales. Boletín Oficial del Estado, 22 de diciembre de 1986, España. núm. 305.
- España. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Boletín Oficial del Estado, 31 de octubre de 2015, núm. 261.
- España. 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. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2015, núm. 255.

- España. Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, sobre disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local. Boletín Oficial del Estado, 22 de abril de 1986, núm. 96.
- Comunidad Autónoma de Castilla y León. Ley 9/2003, de 8 de abril, de Coordinación de Policías Locales de Castilla y León. Boletín Oficial de Castilla y León, 14 de abril de 2003, núm. 71.
- Comunidad Autónoma de Castilla y León. Decreto 84/2005, de 10 de noviembre, por el que se aprueban las Normas Marco a las que han de ajustarse los Reglamentos de las Policías Locales en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León. Boletín Oficial de Castilla y León, 16 de noviembre de 2005, núm. 221.
- Comunidad Autónoma de Castilla y León. Ley 1/1998, de 4 de junio, de Régimen Local de Castilla y León. Boletín Oficial de Castilla y León, 11 de junio de 1998, núm. 197.
- Comunidad Autónoma de Castilla y León. Ley 7/2005, de 14 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León. Boletín Oficial de Castilla y León, 31 de mayo de 2005, núm. 103.
- Comunidad Autónoma de Castilla y León. Ley 4/2007, de 28 de marzo, de Protección Ciudadana de Castilla y León. Boletín Oficial de Castilla y León, 11 de abril de 2007, núm. 70.
- Valladolid. Reglamento de la Policía Municipal de Valladolid, de 30 de julio de 1987. Boletín Oficial de la Provincia, 28 de agosto de 1987, núm. 18.
- Valladolid. Reglamento Orgánico de Valladolid, 28 de noviembre de 2019. Boletín Oficial de la Provincia, 29 de noviembre de 2019, núm. 229.
- Valladolid. Ordenanza de Protección del Medio Urbano. 6 de febrero de 2018. Boletín Oficial de la Provincia, 26 de febrero de 2018, núm. 40.

JURISPRUDENCIA

- STC 11/1981, de 8 de abril. Derecho de Huelga.
- STC 33/1981, de 5 de noviembre. Huelga y servicios asistenciales.
- STC 16/1982, de 8 de abril. Constitución como norma jurídica y suprema del ordenamiento jurídico español.

- STC 57/1982, de 27 de julio. Libertad Sindical de funcionarios públicos y negociación colectiva.

- STC 98/1985, de 29 de julio, por la que se inadmiten los recursos de inconstitucionalidad contra la LOLS.

- STS (Sala III), de 19 de mayo de 1995. Libertad Sindical de los policías locales. Pactos Ayuntamiento-Policía, que vulneran su libertad sindical.

- STC 8/2015, de 22 de enero, por la que se desestiman los recursos de inconstitucionalidad promovidos contra la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Derechos a la igualdad, a la libertad sindical, a la tutela judicial efectiva, a la negociación colectiva y al acceso a las funciones públicas en condiciones de igualdad.

VIII. ANEXOS

ANEXO I. CONTENIDO DEL FORMULARIO



Universidad de Valladolid

ENCUESTA PARA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Nombre del encuestador: Mario Martín Álvarez

Lugar donde se realiza la encuesta: Facultad de Comercio

Ciudad: Valladolid Fecha: 05/09/2023

OBJETIVO PRINCIPAL

Conocer y analizar la opinión de los miembros del Cuerpo de Policía Local de la ciudad de Valladolid afiliados al sindicato “Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F)”, sobre su experiencia ejerciendo el derecho de libertad sindical, mediante la realización de un estudio de investigación, a través de la Universidad de Valladolid.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- A través de una serie de preguntas generales, conocer si aspectos como la edad, el sexo o categoría profesional influyen en el nivel de participación de los miembros policiales en las actividades sindicales.
- Estado de conformidad de los afiliados sindicales, respecto de la acción sindical del CSI-F.
- Conocer el nivel de satisfacción de los miembros policiales, respecto del conjunto de derechos sindicales que la legislación actual les ampara.



Universidad de Valladolid

CUESTIONES GENERALES

Instrucciones: contestar las siguientes cuestiones de carácter general, marcando con una “x” o señalando la respuesta con un círculo.

1- Sexo

- Hombre**
- Mujer**

2- Edad

- De 18 a 30 años**
- De 31 a 45 años**
- De 46 a 60 años**
- Más de 60 años**

3- Categoría profesional a la que pertenece

- Agente**
- Oficial**
- Subinspector**
- Inspector**
- Mayor**
- Intendente**
- Superintendente**



Universidad de Valladolid

PREGUNTAS A DESARROLLAR

Instrucciones: contestar las siguientes preguntas planteadas acerca del tema de estudio, Derecho de Libertad Sindical (teniendo que tener las respuestas una extensión máxima de aproximadamente 5 líneas).

- 4- ¿Conoce el significado de Libertad Sindical?
- 5- Usted, como afiliado al sindicato CSI-F, ¿Qué ventajas le reporta como trabajador funcionario del Ayuntamiento de Valladolid el derecho de Libertad Sindical
- 6- ¿Qué acciones sindicales ha llevado a cabo, y cuál ha sido su nivel de satisfacción?
- 7- ¿Es consciente de las diferencias que existen en cuanto a la defensa de los derechos sindicales respecto de otros cuerpos policiales, como por ejemplo la Guardia Civil? ¿Qué opinión le merece?
- 8- ¿Cree usted que la legislación sindical actual (Constitución Española, Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Ley Orgánica de Libertad Sindical) les ampara correctamente o por el contrario se sienten limitados en cuanto a derechos sindicales se refiere?
- 9- ¿Qué opina usted sobre los derechos sindicales que actualmente le amparan y si son suficientes, o por el contrario habría que negociarse una mejora de los mismos?