



ESTRUCTURA DE TELEFORMACIÓN

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y  
RECURSOS HUMANOS

**ANÁLISIS COMPARADO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y  
EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA:  
CONVENIOS OIT Y LEGISLACIÓN ESPAÑOLA**

Autor: Jonathan Fernández Morán

Tutorizado por: D<sup>o</sup> Antonio Tirso Ester Sánchez

*TRABAJO FIN DE GRADO CURSO 2018/2019: Presentado el 24 de mayo de 2019*

## ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS.....</b>	<b>p. 1</b>
<b><u>CAPÍTULO 0: INTRODUCCIÓN.....</u></b>	<b>p. 2</b>
<b><u>CAPÍTULO 1: OBJETIVOS DEL ANÁLISIS.....</u></b>	<b>p. 3</b>
<b><u>CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</u></b>	<b>p. 4</b>
<b>2.1. LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE LA OIT.....</b>	<b>p. 5</b>
<b>2.1.1. Principales fuentes normativas que desarrollan ambas materias en el seno de la OIT.....</b>	<b>p. 5</b>
<b>2.1.2. Otras fuentes del Derecho Internacional que exceden del ámbito de aplicación del análisis.....</b>	<b>p. 10</b>
<b>2.1.3. Órganos de control de los Convenios OIT.....</b>	<b>p. 13</b>
<b>2.1.4. Inclusión en el derecho interno de las normas de la OIT.....</b>	<b>p. 16</b>
<b>2.2. LEGISLACIÓN PRINCIPAL QUE DESARROLLA LOS RASGOS CARACTERÍSTICOS DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA.....</b>	<b>p. 18</b>
<b>2.2.1. La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva en la Constitución Española de 1978.....</b>	<b>p. 18</b>
<b>2.2.2. Otras leyes del derecho interno involucradas en la materia.....</b>	<b>p. 21</b>
<b><u>CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE CONVENIOS OIT QUE DESARROLLAN LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</u></b>	<b>p. 24</b>
<b>3.1. CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT IMPLICADOS EN LA MATERIA.....</b>	<b>p. 25</b>
<b>3.1.1. El Convenio OIT nº 87 sobre Libertad Sindical y el Derecho de Sindicación.....</b>	<b>p.25</b>
<b>3.1.2. El Convenio OIT nº 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.....</b>	<b>p.28</b>

<b>3.2. ALGUNOS CONVENIOS TÉCNICOS DE LA OIT SELECCIONADOS.....</b>	<b>p. 31</b>
<b>3.2.1. El Convenio OIT nº 135 sobre representantes legales de los trabajadores.</b>	<b>p.31</b>
<b>3.2.2. El Convenio OIT nº 154 sobre la negociación colectiva.....</b>	<b>p. 33</b>
<b><u>CAPÍTULO 4: EQUIVALENCIAS, ALGUNAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES CON LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA.....</u></b>	<b>p. 37</b>
<b>4.1. EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.....</b>	<b>p. 38</b>
<b>4.2. EN LA LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL.....</b>	<b>p. 40</b>
<b>4.3. EN EL ESTATUTO DE TRABAJADORES.....</b>	<b>p. 44</b>
<b>4.4. EN LA JURISPRUDENCIA ESPAÑOLA.....</b>	<b>p. 45</b>
<b><u>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES SOBRE EL GRADO DE ADECUACIÓN DE LAS NORMAS ESPAÑOLAS EN RELACIÓN A LOS CONVENIOS DE LA OIT ANALIZADOS.....</u></b>	<b>p.47</b>
<b><u>CAPÍTULO 6: VALORACIÓN PERSONAL Y REFLEXIONES FINALES.....</u></b>	<b>p.49</b>
<b><u>CAPÍTULO 7: BIBLIOGRAFÍA.....</u></b>	<b>p.51</b>
<b><u>ANEXOS:</u></b>	
<b><u>ANEXO 1: BASE LEGISLATIVA ELECTRÓNICA.....</u></b>	<b>p.53</b>
<b><u>ANEXO 2: CUADRO A.2. SOBRE NORMAS O TEXTOS PROCEDENTES DE LA OIT QUE REGULAN LA LIBERTAD SINDICAL Y/O LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ÁMBITOS DE APLICACIÓN ESPECÍFICOS.....</u></b>	<b>p. 58</b>
<b><u>ANEXO 3: CUADRO A.3. SOBRE RECOMENDACIONES DE LA OIT RELACIONADAS CON NUESTRO ANÁLISIS SIN FUERZA NORMATIVA Y POR TANTO NO SON DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO PARA LOS ESTADOS.....</u></b>	<b>p. 59</b>
<b><u>ANEXO 4: CUADRO A.4. SOBRE OTRAS MUESTRAS DE TEXTOS PROCEDENTES DE ÓRGANOS DEL DERECHO INTERNACIONAL (AL MARGEN DE LA OIT) QUE ALUDEN A LA LIBERTAD SINDICAL Y/O LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SUS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.....</u></b>	<b>p. 60</b>

## **ABREVIATURAS.**

Art. : Artículo.

CE: Constitución Española.

CLS: Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Comisión de Expertos: Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

DUDH: Declaración Universal de los Derechos Humanos.

ET: Estatuto de los Trabajadores.

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

P.: página.

STC: Sentencia Tribunal Constitucional.

STS: Sentencia Tribunal Supremo.

TC: Tribunal Constitucional.

TS: Tribunal Supremo.

## **CAPÍTULO 0: INTRODUCCIÓN.**

Partiendo de las palabras del ya fallecido jurista británico Jenks (1965) reflexionando acerca de que *“el mundo entero tiene un interés práctico en la libertad en todas sus partes y la libertad sindical es un importante elemento de dicha libertad”* (p.17), se puede intuir la relevancia de la libertad sindical al menos en la doctrina iuslaboralista, derivada también en nuestra opinión, de la consideración que se hace de ésta como una de las libertades públicas reconocidas por el art. 23.4 DUDH.

En el ámbito de la OIT es posible observar la relevancia del derecho de negociación colectiva, atendiendo a Gernigon, Odero y Guido (2000, p. 2) que señalan una serie de criterios que tienen que tener primacía en las negociaciones dadas en el seno de este derecho, destacando: *“los derechos fundamentales de la persona, la humanización del trabajo y el respeto de la dignidad humana”*, aspectos que pasaron de lado en el debate socio-laboral, ante las complicaciones generalizadas que se dieron en mantener las condiciones laborales de numerosos convenios colectivos de este país en el reciente período de crisis económica acaecido.

Con el *“Análisis comparado sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva: convenios OIT y legislación española”* que aquí se propone, desde los estudios superiores que se han cursado, nos podríamos situar dentro de los cometidos propios de profesiones tales como la de jurista, consultor jurídico-laboral o ponente en un seminario sobre Derecho Sindical o Derecho Colectivo.

Pretendiendo llevar a cabo un ejercicio comparativo de los ordenamientos jurídicos nacional e internacional de la OIT que regulan ambas materias, partiendo en el capítulo segundo de una síntesis del contexto jurídico en el que se integran en los ámbitos mencionados, analizando en profundidad en el capítulo tercero los convenios de la OIT implicados, para identificar en el capítulo cuarto estos contenidos y observar sus conexiones con la legislación española, y poder finalizar en el capítulo quinto con la obtención de unas conclusiones que determinen el grado de adecuación de ésta con lo dispuesto por la OIT. Por último, en el capítulo sexto se incluye una valoración personal y en el capítulo séptimo, una bibliografía entendida como listado de referencias según las normas APA, para terminar este TFG con una serie de anexos.

## **CAPÍTULO 1: OBJETIVOS DEL ANÁLISIS.**

Como punto de partida del análisis comparado que propone este Trabajo de Fin de Grado (en adelante, TFG), se ha considerado adecuado, partir de una serie de objetivos que, por un lado guiarán todo el proceso de análisis crítico, jurídico y profesional de las normas que aquí se examinan, mientras que, por otro lado serán muy útiles para comprobar si este trabajo en su conjunto ha logrado alcanzar los resultados esperados extremo que se evaluará en el capítulo 6 sobre valoración personal y aportaciones del trabajo. Por tanto, a continuación se enumeran los objetivos principales que persigue este análisis comparado:

- Analizar el marco normativo, observando los rasgos caracterizadores de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva que desarrolla, por un lado, en el ámbito internacional, los convenios OIT nº 87, 98, 135 y 154; y de otro, una serie de disposiciones contenidas en la legislación española seleccionadas para este análisis.
- Recurrir a algunos artículos doctrinales de interés para nuestra materia, así como a ciertas observaciones emitidas por el CLS y la Comisión de Expertos, relacionadas con las materias objeto de estudio y también a algunas referencias jurisprudenciales del TC y el TS en nuestro derecho interno.
- Identificar las conexiones, algunas diferencias existentes y distintos enfoques que pueda haber en la forma en qué son reguladas la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.
- Observar la influencia de las normas OIT analizadas en la motivación de algunas resoluciones emitidas por los órganos jurisdiccionales españoles.
- Establecer unas conclusiones acerca del grado de adecuación que tienen las normas españolas en relación a los contenidos de obligado cumplimiento que emanan de los convenios de la OIT, en concreto aquellos que regulan la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- Desarrollar un material de estudio que sirva como documento de consulta para profesionales, estudiantes y todas aquellas personas interesadas en las materias objeto de análisis.

## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El marco teórico de este TFG está contextualizado en exclusiva dentro del ordenamiento jurídico vigente que desarrolla la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en España. De manera específica, debemos adentrarnos dentro de la rama del derecho laboral y más concretamente en los ámbitos de aplicación del derecho sindical y del derecho colectivo (entendiendo por éste, el derecho relacionado con las organizaciones de trabajadores y de empresarios) para observar el conjunto de normas que establecen entre otros aspectos el régimen jurídico, el contenido, los límites o las garantías de ambas materias en nuestra legislación.

Podemos definir el Derecho Sindical como una de las partes del Derecho del Trabajo que teniendo sustantividad propia se encarga del estudio de sus relaciones colectivas, efectuando el análisis del régimen jurídico de los sujetos colectivos implicados y de las relaciones de negociación y conflicto que se desarrollan entre ellos. (Jiménez García, Garrido Pérez y Vega López, 2014, p.25)

Por otro lado, en relación al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos que he cursado, cabe señalar que ambas materias (objeto de estudio de este TFG), estaban integradas de manera específica en algunas partes del programa de asignaturas como Derecho Constitucional, dónde tuvimos la oportunidad de estudiar el régimen jurídico de de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva amparado por la protección que brinda la CE, como máxima norma del sistema de fuentes del derecho español, así como también pudimos comprobar la importancia de las resoluciones del TC. De igual forma, en la asignatura de Derecho Social Comunitario, estudiamos la relevancia del derecho procedente de la UE y cómo ha tenido una influencia clave en el desarrollo de muchas normas del derecho laboral español, teniendo un primer contacto también con algunos Convenios de la OIT. Y por último, no conviene olvidar, la relación existente entre los objetivos a perseguir de este TFG y una parte importante del programa de la asignatura de Derecho Colectivo del Trabajo, el cual centra su atención en el análisis de materias como la libertad sindical o la negociación colectiva en el derecho interno español, encontrándose, de igual modo entre los contenidos del manual que desarrolla esta asignatura, el

tratamiento de estas materias en el derecho internacional por organismos como la OIT, la ONU o el Consejo de Europa.

Una vez mencionadas las cuestiones precedentes, cabe señalar que, como se deduce de la lectura del apartado denominado “objetivos del análisis”, desde un punto de vista estrictamente teórico-jurídico, el ámbito de aplicación de este análisis comparado pretende llegar a una revisión exhaustiva (que no exclusiva) de las diferentes fuentes del derecho que desarrollan las materias objeto de estudio, centrandó la atención en un doble nivel: el ámbito del derecho internacional *versus* el ámbito del derecho interno español, destacando las principales fuentes normativas implicadas en la regulación de estas cuestiones.

Por ello, cabe concluir esta pequeña introducción del capítulo 2 de este TFG, anticipando que, los siguientes apartados se van a dedicar a exponer el conjunto de normas que componen el contexto jurídico de la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva dentro de los ámbitos mencionados.

## **2.1. LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL DERECHO INTERNACIONAL DE LA OIT.**

### **2.1.1. Principales fuentes normativas que desarrollan ambas materias en el seno de la OIT.**

Como punto de partida, conviene traer a colación, la definición que recoge Cano Soler (2015) en relación con la OIT, definiendo a este organismo como *“una Agencia especializada del sistema de Naciones Unidas que se ocupa del estudio y análisis de las condiciones de trabajo en el mundo, su regulación mediante Convenios, Protocolos y Recomendaciones y la supervisión del Sistema Internacional de Normas del Trabajo”* (p.285).

Otra de las características particulares de la OIT es su carácter tripartito, el cual se menciona en el art. 3 de la Constitución de la OIT. El “tripartismo” en este ámbito se materializa en la participación de gobiernos, trabajadores y empresarios (estos dos últimos a través de sus organizaciones) en todas las acciones y normas producidas por este organismo internacional, puesto que los agentes descritos son miembros de la

propia organización, designando a las personas que en dicho organismo les van a representar).

El resultado de esta participación de los referidos agentes sociales en el seno de la OIT produce en el ordenamiento jurídico internacional, por citar algunos efectos: la articulación de las normas internacionales del trabajo; las discusiones y posteriores resoluciones que desarrollan los principios que deben inspirar la política internacional de la OIT; la aprobación de convenios o recomendaciones; o su representación como miembros a los órganos de control de la OIT, en el Consejo de Administración de la OIT, en la Oficina Internacional del Trabajo o en las propias reuniones de la Conferencia General del Trabajo.

Una vez situados con esta breve referencia a la OIT, podemos destacar que la primera mención a la libertad sindical, realizada por el referido organismo internacional en un texto jurídico, se encuentra en la Constitución de la OIT, que se terminó de elaborar en abril del año 1919, texto constitucional que como indica Otero y Guido (1995): *“posteriormente fue modificado en varias oportunidades”* (p.3).

De este modo, en el preámbulo de esta norma se hace una mención *“al reconocimiento del principio de libertad sindical”* como una de las condiciones de trabajo a mejorar (junto a otras cuestiones relacionadas con el mundo laboral), resaltando el legislador internacional el carácter urgente en la mejora de las referidas condiciones. En este sentido, vemos como desde la propia creación de la Organización Internacional del Trabajo, se incluye a la libertad sindical como una de las áreas dentro del programa de actuación de dicho organismo internacional, como se refrenda en el art. 1 del texto constitucional aludido. De esta manera, podemos intuir la relevancia que irá adquiriendo la libertad sindical como materia a regular en ordenamiento jurídico internacional, correspondiendo a *“su origen y principios fundamentales lo que explica además que la OIT haya prestado especial interés al ámbito del derecho sindical, destinando un importante número de convenios y recomendaciones a reconocer derechos de libertad sindical, de negociación (...) colectiva”* (Jiménez García et al., 2014, p.26).

Una segunda mención a la libertad sindical dentro del ámbito internacional en un texto jurídico, previo a la aprobación de los Convenios de la OIT que vamos a

estudiar, la encontramos en la “Declaración de los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo” o también conocida como “Declaración de Filadelfia”, la cual fue adoptada en la citada ciudad, en fecha de 10 de mayo de 1944, en el seno de la vigésimo sexta reunión de la Conferencia General de la OIT.

En la mencionada Declaración, encontramos algunas referencias de interés para nuestro análisis, en este sentido en su parte I dentro de los principios fundamentales menciona la libertad de asociación (apartado *b*), lo cual es relevante porque por primera vez se recoge en un texto internacional de carácter laboral una mención a esta libertad pública, llevándonos a pensar que se recogió en la referida declaración para reconocer este principio fundamental a las organizaciones empresariales, aunque no es hasta la llegada del Convenio nº 87 de la OIT (como veremos más adelante), cuando el legislador internacional, dentro del desarrollo de la libertad sindical, atribuye directamente a los empresarios y sus representantes la facultad de organizarse colectivamente para la defensa de sus intereses.

Otro de los principios fundamentales que cabe destacar, de entre los enunciados en esta parte I de la Declaración de Filadelfia, es el recogido en el apartado *d*, por el que se recoge como principio la participación de *“los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos”* para que *“participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común”*.

De la lectura de lo anterior, se puede observar una primera aproximación al reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, para más adelante en el apartado *e* de la parte III de esta declaración, localizar una proclamación de manera expresa del legislador internacional de este derecho, estableciendo como obligación vinculada a la acción de la propia organización de carácter supranacional, el fomento de programas que permitan lograr *“el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas”* dentro del ámbito de actuación de la OIT.

A modo de resumen, cabe citar a Cano Soler (2015) concluyendo que:

La declaración de filadelfia de 1944 complementa la Constitución de la OIT, se anticipa a la Declaración Universal de los Derechos del hombre y establece que el trabajo no es una mercancía; que la libertad de expresión y asociación son esenciales para el progreso constante; que la pobreza en cualquier lugar es un peligro para la prosperidad en todas partes; y que la lucha contra la necesidad debe ser objetivo nacional e internacional con diálogo tripartito. (p.286)

Prosiguiendo en este recorrido por el derecho sindical internacional, conviene señalar, que no se encuentran más menciones o referencias a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva, con carácter previo a la aprobación del “Convenio nº 87 sobre libertad sindical y el derecho de sindicación”, el cual fue adoptado por la OIT cuatro años más tarde que la Declaración de Filadelfia, concretamente el 9 de julio de 1948. Para confirmar esta idea, cabe matizar que, para los ámbitos específicos de la agricultura y los territorios no metropolitanos, el legislador internacional en el seno de la OIT dedico el convenio nº 11 y el nº 84 para regular el derecho de asociación. De esta forma, la primera de las normas data de 1921 y su aprobación se puede ver que llego casi de la mano de la creación de la propia OIT (la cual como hemos visto nació en 1919), mientras que el segundo de los convenios se aprobó en 1947, muy cercano por tanto a aquellos convenios de la OIT que hemos considerado de interés para nuestro análisis.

Con ánimo de sintetizar la labor descriptiva que se está llevando a cabo en este capítulo, se ha considerado conveniente exponer en el siguiente cuadro los convenios de la OIT que recogen los principales contenidos y disposiciones que desarrollan la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, los cuales cabe señalar que serán analizados en profundidad en el siguiente capítulo. En este punto, como paso obligatorio para identificar de manera rigurosa el ámbito de aplicación del análisis comparado que aquí proponemos, únicamente citaremos los propios convenios haciendo referencia a la fecha en la que cada norma entro en vigor, así como el momento en el que el legislador nacional los ratifico para incorporarlos al derecho interno español.

CUADRO 2.1: RELACIÓN DE CONVENIOS OIT ESTUDIADOS EN NUESTRO ANÁLISIS.

<b>Convenio OIT nº XX</b>	<b>Materia-s que regula</b>	<b>Fecha de entrada en vigor</b>	<b>Fecha de ratificación de España</b>
87	Libertad sindical y derecho de sindicación (1948).	4 de julio de 1950	20 de abril de 1977
98	Derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).	18 de julio de 1951	20 de abril de 1977
135	Representantes de los trabajadores (1971).	30 de junio de 1973	21 de diciembre de 1972
154	Negociación colectiva (1981).	11 de agosto de 1983	11 de septiembre de 1985

Fuente: elaboración propia a partir de datos de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102847](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102847)

En relación con el cuadro 2.1 llama la atención, a primera vista, la fecha en la que el derecho interno español acogió los mandatos procedentes de estas normas por la vía de la ratificación de los convenios, en este sentido obtenemos una posible respuesta a esta cuestión, atendiendo a Maneiro Vázquez (2015) quien en sus estudios concluye que:

La relación entre España y la OIT ha venido determinada por las diversas etapas políticas, que transcurrieron desde la euforia inicial de los primeros tiempos posteriores a la fundación de la OIT, que llevó a la continua y prolija ratificación de los convenios generados, hasta la salida de España del seno de la OIT durante el período de la dictadura. El reingreso de España en la OIT a partir de 1956 no supuso, sin embargo, una mayor intensidad en la relación. (p.269)

Para cerrar esta pequeña introducción de lo que prosigue en los epígrafes siguientes, cabe señalar en relación a la cuarta columna del cuadro comentado, que para encontrar ratificados en el ordenamiento jurídico español los Convenios OIT relacionados con la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, habrá que esperarse a los últimos momentos de la dictadura franquista (hablando del convenio nº 135), mientras que para el caso de los convenios nº 87 y nº 98 vemos como se ratifican bajo el gobierno de Adolfo Suárez (poco después de la aprobación del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo), y por último en atención al convenio nº 154, conviene advertir que no será ratificado hasta mediados

de la década de los años 80, ya con Felipe González como presidente del gobierno, y una vez consolidadas las bases de lo que hoy es nuestro ordenamiento jurídico laboral en vigor y de manera más concreta, en lo que se refiere al derecho sindical, así como al desarrollo de las materias objeto de análisis de este TFG.

### **2.1.2. Otras fuentes del Derecho Internacional que exceden del ámbito de aplicación del análisis.**

En este epígrafe se van a mencionar otras normas y textos jurídicos proclamados en el contexto del derecho internacional y que de alguna manera, bien por contener en sus declaraciones alguna mención a la libertad sindical, por incluir entre sus disposiciones el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva o por desarrollarla en el ámbito específico que regulan, son parte todas ellas del marco teórico en el que se encuadran las materias objeto de interés de nuestro análisis.

Para exponerlas, se ha decidido recurrir a una clasificación que trata de diferenciar las normas que agrupamos en cada categoría, en función del motivo principal por el que no se incluye la norma o declaración en cuestión dentro del análisis comparado que propone este TFG, pese a ser textos jurídicos que como se ha dicho tienen relación con las materias que aquí nos ocupan. Acompañando a la descripción de cada categoría por cada una de ellas, se va a hacer referencia a unos cuadros (incluidos en los anexos nº 2, 3 y 4 respectivamente para cada categoría de normas que hemos estudiado), en los que recopilaremos las diferentes normas o textos de valor jurídico (en el caso de las recomendaciones OIT), aludiendo a los siguientes aspectos: 1) Nombre de la norma o declaración y entidad de carácter supranacional que la aprueba, 2) Fecha de aprobación (o fecha en la que entran en vigor, según el caso) y 3) Preceptos de interés (entendiendo por estos: los relacionados con la libertad sindical o la negociación colectiva, estableciéndose esta columna con el objetivo de definir de manera exhaustiva el marco teórico de ambas materias dentro del derecho internacional, a pesar de ser textos jurídicos que exceden del ámbito de aplicación de nuestro análisis).

Con este fin, en la clasificación que proponemos se pueden diferenciar las normas en 3 grandes categorías de grupos de normas, las cuales se exponen a continuación siendo (ver cuadros relacionados incluidos en anexos):

1. Normas o textos jurídicos procedentes de la OIT que regulan la libertad sindical y/o la negociación colectiva en ámbitos de aplicación específicos (VER CUADRO A.2. ANEXO 2).
2. Recomendaciones de la OIT relacionadas con nuestro análisis sin fuerza normativa y por tanto no son de obligado cumplimiento para los Estados (VER CUADRO A.3. ANEXO 3).
3. Otros textos procedentes de órganos del derecho internacional (al margen de la OIT) que aluden a la libertad sindical y/o la negociación colectiva en sus ámbitos de actuación (VER CUADRO A.4. ANEXO 4).

Una vez vistos (en sus anexos correspondientes) los cuadros elaborados al efecto, con la intención de sintetizar el amplio entramado de normas, textos jurídicos y documentos de igual valor, como conclusiones de la información contenida en éstos podemos observar las siguientes observaciones: en primer lugar, cabe señalar la cantidad (en cuanto a su número) de normas, convenios OIT, recomendaciones y declaraciones existentes en el contexto jurídico internacional en las que se hace referencia a la libertad sindical y a la negociación colectiva, los cuales conviene destacar que proceden de diferentes entidades supranacionales. Por un lado, en algunas declaraciones dichas materias se mencionan en sus considerandos o como principios de su acción, pensemos en la DUDH o en la Carta Social Europea (ver cuadro A.4.).

Por otro lado y ya en el ámbito de actuación de la OIT, el legislador internacional se ocupa de dotar de contenidos, garantías y/o mecanismos a ambas materias para su efectivo ejercicio, configurando un régimen jurídico similar al regulado con carácter general, pero recogiendo las particularidades del ámbito específico que regulan, sirva de ejemplo los convenios de la OIT número 11 para el sector de la agricultura o el número 151 para los trabajadores de la administración pública (mencionados en el cuadro A.2.).

También se puede ver la importancia que tienen las recomendaciones de la OIT en el marco teórico de este análisis (cuadro A.3.), ya que vienen a completar dentro de su ámbito de actuación lo establecido en los respectivos convenios, incorporando el legislador de la OIT con la publicación de estos instrumentos, una serie actuaciones de

manera concreta sobre cómo llevar a la práctica los aspectos regulados en los convenios.

En segundo lugar, al incluir la fecha en la que son producidos los referidos textos jurídicos en los cuadros que estamos analizando, es posible detenerse a observar la evolución histórica que ha tenido el desarrollo de las materias que aquí nos interesan en el ordenamiento jurídico de la OIT. En este sentido, se puede llegar a la conclusión de que en la década de los años 50 se consolidaron los principios básicos en los que se articula, dentro del derecho internacional de la OIT, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, lo cual se ve confirmado con la entrada en vigor de los convenios nº 87 y 98 de la OIT, y del mismo modo, con la aprobación de otras normas en el ámbito internacional, pero aprobadas por otras entidades supranacionales distintas a la OIT, sirva de ejemplo, la aprobación por el Consejo de Europa del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos el 4 de noviembre de 1950 (ver cuadro A.4.).

Se observa un segundo impulso en la década de los 70 en la actividad del legislador internacional de la OIT, momento en el cual el referido organismo profundiza a la hora de establecer disposiciones mínimas para la representación legal de trabajadores con la aprobación del convenio nº 135 (con carácter general, mencionado en el cuadro 2.1.) o el convenio nº 141 (para el ámbito de los trabajadores rurales, ver cuadro A.2.), rematando esta labor con la adopción del convenio nº 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, que finalmente entró en vigor el 25 de febrero de 1981 (mismo cuadro que anterior). De igual forma, en el seno de la ONU, se puede observar la consagración de la libertad sindical y su conexión con los Derechos Humanos (la cual ya se había enunciado con anterioridad en este organismo, con la aprobación de la DUDH), reconociéndose en el art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o en el art.22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

En este sentido, conviene destacar la conexión entre los textos jurídicos de la OIT y las Naciones Unidas, y como *“desde 1948, la OIT y las Naciones Unidas han actuado de forma paralela en materia de libertad sindical – y también en otros asuntos de derechos humanos –”* (Swepston, 1998, p.191). Más si cabe, cuando la DUDH

menciona en su art. 23.4, a la libertad sindical como derecho básico de toda persona en el ámbito del trabajo, elevándola al mismo nivel de otros derechos humanos. También conviene recordar que ya *“en 1946 la OIT se convirtió en la primera agencia especializada de las Naciones Unidas encargada de promover los derechos laborales, impulsar la protección social, mejorar las condiciones de vida y trabajo y fomentar el diálogo social”* (Cano Soler, 2015, p.286).

La consecuencia más importante de esta unión, la podemos deducir trayendo a colación a Canessa Montejo (2010, p. 91), quien concluye que *“con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Pactos Internacionales de 1966 se produce un cambio cualitativo en el Derecho Internacional, un grupo de derechos laborales son incluidos dentro del selecto listado de derechos humanos”*, encontrándose entre estos derechos humanos laborales la libertad sindical, desde el momento de la aprobación de las citadas declaraciones internacionales y la posterior entrada en vigor de las mismas diez años después (ver cuadro A.4.).

Desde entonces se observa una paralización en el ámbito de actuación de la OIT en cuanto a la aprobación de nuevas normas (vía convenios), la elaboración de recomendaciones u otras menciones a la libertad sindical o al derecho a la negociación colectiva. Como hecho más importante en este sentido, obviando otras referencias que se pueden ver en cuadro A.4., conviene destacar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (adoptada en 1998), la cual incluye a ambas materias dentro del grupo de los 4 derechos laborales fundamentales reconocidos por el derecho internacional de la OIT, aunque conviene no obviar que dicho texto no tiene un contenido normativo claramente definido, si no que estaríamos ante *“un instrumento promocional que resalta el compromiso de los Estados Miembros de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, recogidos en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia”*. (Canessa Montejo, 2010, p. 95)

### **2.1.3. Órganos de control de los Convenios OIT.**

En relación a los órganos de control de los convenios adoptados en el seno de la OIT, cabe señalar que en este epígrafe para no excedernos en el tema de este TFG y del mismo modo, no superar el contexto específico en el que se desarrollan las

materias objeto de nuestro análisis, vamos a omitir referirnos a los mecanismos que se disponen en el derecho internacional de la OIT para denunciar el incumplimiento parcial en un país en cuanto a las disposiciones establecidas en un convenio, tampoco se va a hacer referencia a la naturaleza de estos órganos, composición, régimen jurídico u otros aspectos importantes para conocer la función de estos órganos en profundidad.

Por ello, únicamente se va a nombrar a los principales órganos que ha dispuesto la OIT para el control de los convenios relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva, así como se tratará de explicar la influencia que tienen estos órganos (dos de ellos en concreto) en las materias que aquí nos ocupan, atendiendo a algunos de sus pronunciamientos.

De este modo, debemos de partir de la premisa de que la OIT *“dispone de diferentes medios de control sobre el cumplimiento de los convenios, si bien carece de mecanismos coercitivos capaces de obligar a dicho cumplimiento. Los referidos medios de control son diferentes según la materia de que se trate”* (Maneiro Vázquez, 2015, p.268). Además, en relación a la ausencia de un régimen sancionador para los Estados que incumplan lo dispuesto en la normativa de la OIT, siguiendo a Falguera Baró (2016) hay que tener en cuenta que:

Al margen de los distintos comités de control específicos, la propia OIT u otra instancia internacional no contemple auténticos tribunales especializados y el uso de medidas sancionatorias para los distintos Estados o particulares que incumplan los tratados<sup>6</sup>, lo que no ocurre en materias de libre comercio, libre empresa, prácticas bancarias (o en el Derecho penal en los casos de delitos de lesa humanidad), cuya problemática sí cuenta con las correspondientes medidas de fuerza internacionales, de mayor o menor intensidad y organismos de aplicación, de naturaleza más o menos jurisdiccional. (p.36)

Aclarada esta característica que establece una particularidad propia del derecho internacional de la OIT, conviene mencionar que el citado organismo internacional dispone de los siguientes órganos de control: 1) La Comisión de Aplicación de Normas. 2) La Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical. 3) Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y 4) Comité de Libertad Sindical.

De este modo, en relación al Comité de Libertad Sindical de la OIT , el cual se creó en el año 1951 (en lo sucesivo CLS), en un principio se configuró como un órgano de apoyo a la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical de la OIT, sin embargo el Comité de Libertad Sindical fue adquiriendo protagonismo y finalmente se ha convertido un órgano de control de la OIT específico en materia de libertad sindical, no subordinado a la citada Comisión, ya que se encarga de examinar las quejas presentadas por las organizaciones sindicales o empresariales promovidas a causa de un supuesto incumplimiento de los preceptos establecidos por los convenios OIT que desarrollan los principios de la libertad sindical y la negociación colectiva dentro del derecho internacional, extendiendo su ámbito de actuación a todos los Estados miembros de la OIT, con independencia de que el Estado en cuestión haya ratificado los referidos convenios.

En este sentido, Swepston (1998) destaca este aumento significativo en la importancia del CLS con respecto de la Comisión mencionada a la que debe su origen este órgano, añadiendo que *“pasó de ser un órgano cuya función se entendía al principio como un mecanismo de filtro al servicio de la Comisión a ser un órgano independiente que puede examinar las quejas”* (p.195). Como ya hemos anticipado, siguiendo a Cano Soler (2015) podemos observar que la respuesta del citado órgano a las quejas planteadas se materializa en formular *“recomendaciones y solicita a los gobiernos concernidos informes sobre su aplicación. También puede solicitar “contactos directos” entre los interlocutores sociales y los funcionarios del gobierno implicado, con objeto de abordar y resolver el conflicto planteado a través de la queja”* (p.296).

Mientras que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante Comisión de Expertos) es un órgano de control que nació con carácter previo a la creación del CLS, ya que su creación data del año 1926. Su ámbito de actuación se limita dentro de las materias que aquí nos ocupan, a los Estados que han ratificado los convenios OIT nº 87 y 98, considerados como “fundamentales”, entendiéndose por estos los que proceden de los principios fundacionales de la OIT, mencionados en la Constitución de la OIT de 1919 (categoría que detallaremos con mayor profundidad en el apartado 3.1.). Para ello, emite

informes anuales que contienen observaciones por países en las que se recoge el resultado del examen de las memorias remitidas por los diferentes Estados ratificantes, en relación a las principales medidas aplicadas en sus legislaciones para dar por cumplidos los mandatos establecidos en los convenios OIT citados. Por tanto, la principal diferencia en el ámbito de actuación entre ambos órganos, reside como apunta de manera muy clarificadora Swepston (1998) en:

Si el gobierno en cuestión no ha ratificado los convenios pertinentes de la OIT, el propio Comité de Libertad Sindical efectúa el seguimiento de las medidas adoptadas con respecto a las quejas. Si los ha ratificado, la encargada del seguimiento es la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. (p.196)

Para terminar este epígrafe, conviene señalar que se ha considerado de utilidad hacer mención (a lo largo del capítulo 3) a algunas de las resoluciones emitidas por estos dos órganos de control de la OIT. Como se ha visto, pese a que sus decisiones no se traducen en sanciones para los Estados que eventualmente incumplieran alguna de las disposiciones contenidas en los convenios OIT, sin embargo sus resoluciones nos ofrecen información complementaria que aporta una relevante interpretación en determinados aspectos, a la hora de explicar cómo entender una disposición particular regulada en los convenios OIT, en concreto los relacionados con la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

#### **2.1.4. Inclusión en el derecho interno de las normas de la OIT.**

Se ha considerado conveniente incluir en este punto este epígrafe, debido a la importancia que tienen los mecanismos por los que el derecho interno acoge las normas procedentes de la legislación internacional. De tal modo que podemos adelantar que los convenios de la OIT objeto de interés para nuestro análisis, pasan a formar parte del ordenamiento jurídico español siguiendo el modelo que en estas líneas se va a tratar de explicar.

Como punto de partida, atendiendo a los planteamientos de Thomas (2012): *“sobre la forma en que se incorporan al derecho interno las normas de derecho internacional, tenemos necesariamente que referirnos a las teorías monista y dualista”* (p. 186). De este modo, de la lectura del citado autor, podemos obtener como primera conclusión que el derecho interno español se sitúa dentro de los postulados de la

teoría monista, ya que una de las características de los ordenamientos jurídicos nacionales que acogen las normas procedentes del ámbito internacional según los postulados de la referida teoría (defendida por Hans Kelsen), es que *“una vez ratificados los instrumentos internacionales, se incorporan de manera automática al derecho interno sin necesidad de la creación de una ley posterior para que sean normas nacionales”* (Thomas,2012, p.186).

Con independencia de en qué categoría teórica se sitúe el ordenamiento jurídico nacional que inserta la norma jurídica procedente del derecho internacional como propia, cabe resaltar *“el carácter vinculante de los Tratados Internacionales que, en puridad, son de plena aplicación –una vez suscritos, en los modelos monistas, una vez transpuestos, en los dualistas- en el ordenamiento interno, como fuente privilegiada del Derecho”* (Falguera Baró, 2016, p.35).

Dicho lo anterior, sólo cabe confirmar que los convenios de la OIT relacionados con la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, como normas jurídicas internacionales pasan a formar parte en nuestro ordenamiento jurídico siguiendo la teoría monista, bastando con la sola ratificación del propio convenio en sede internacional y la publicación posterior en el Boletín Oficial del Estado. Dicha hipótesis se confirma siguiendo las enseñanzas de Menéndez Sebastián y Ceinos Suárez en relación a que *“los convenios de la OIT sólo vinculan a los Estados miembros, en nuestro caso a España, cuando han sido convenientemente ratificados”* (citados por Maneiro Vázquez, 2015, p. 267).

Para formular con mayor rigor jurídico una segunda conclusión de cómo acoge el derecho interno la ratificación por España de los convenios de la OIT que aquí nos interesan, debemos observar este hecho desde otro punto de vista, por eso conviene situarnos en los “ojos” del legislador nacional, para consultar las disposiciones marcadas por la norma con mayor rango jerárquico del sistema de fuentes del ordenamiento jurídico español, la cual como es sabido es la Constitución Española de 1978. Cabe señalar en interés de nuestro tema, que desarrollaremos un análisis más pormenorizado respecto a esta norma jurídica, concretamente en el apartado siguiente, en este punto únicamente nos centraremos en observar la influencia y reconocimiento de las materias que aquí nos ocupan.

Hecha esta aclaración y para no desviarnos del tema, en el derecho interno español es la CE en su art. 96.1 quien establece las normas a seguir para la recepción en el derecho interno de un tratado o norma internacional. De la lectura del referido precepto constitucional, el legislador deja claro el momento en el cual un tratado o norma procedente del derecho internacional “*válidamente celebrados*” forman parte del ordenamiento jurídico español, este momento se especifica cuando la norma internacional o tratado en cuestión son “*publicados oficialmente en España*”. Por tanto, visto este extremo, podemos afirmar que los convenios de la OIT relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva se incluyeron como norma de referencia en nuestro sistema de fuentes del ordenamiento jurídico, una vez ratificados (como hemos visto en el cuadro 2.1. del epígrafe 2.1.2.) e inmediatamente después publicados en el BOE, lo cual nos confirma lo dispuesto por el artículo 1.5 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil, precepto que se manifiesta en el sentido de que estas normas “*no serán de aplicación directa en España en tanto no hayan pasado a formar parte del ordenamiento interno mediante su publicación íntegra en el «Boletín Oficial del Estado»*”.

Para terminar, cabe hacer una reflexión en relación a la importancia que tienen los contenidos de obligado cumplimiento que disponen los convenios de la OIT en las materias que aquí estudiamos, citando a Falguera Baró (2016, p.41) se puede concluir con la idea sobre que “*la primacía de los tratados como fuente privilegiada de Derecho es clara, como también lo es su directa aplicación cuando no exista regulación interna o, incluso, su primacía sobre la Ley cuando existe contradicción entre ésta y aquéllos*”.

## **2.2. LEGISLACIÓN PRINCIPAL QUE DESARROLLA LOS RASGOS CARACTERÍSTICOS DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA.**

### **2.2.1. La libertad sindical y el derecho de negociación colectiva en la Constitución Española de 1978.**

Para situarnos dentro del contexto jurídico que dispone el derecho interno español en relación a los preceptos que reconocen o desarrollan las materias que aquí nos ocupan, debemos de nombrar en primer lugar, la Constitución Española de 1978.

Llevando a cabo un trabajo de lectura de la máxima norma del ordenamiento jurídico español, podemos encontrar una primera referencia constitucional a los sindicatos de trabajadores y a las asociaciones empresariales en el art. 7 CE, donde se menciona que los referidos sujetos colectivos son los encargados de la *“promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”*, por tanto estamos ante un reconocimiento expreso del legislador constitucional a este tipo de organizaciones para la defensa de sus intereses.

Siguiendo en esta labor, el reconocimiento constitucional de la libertad sindical se localiza de manera directa en el art. 28.1 CE, proclamándose la referida materia dentro de la categoría jurídica de derechos fundamentales y libertades públicas, lo que obligará según los propios mandatos constitucionales recogidos en el art. 81.1 CE, a desarrollar esta materia mediante Ley Orgánica.

En este precepto el legislador constitucional perfila algunas características sobre lo que se conoce en la doctrina como la doble vertiente donde se proyecta la libertad sindical atendiendo a su contenido, es decir, se pueden deducir las principales diferencias entre lo que se debe entender por libertad sindical individual y por libertad sindical colectiva, conceptos que se definen a continuación (Jiménez García et al., 2014):

La primera abarca el conjunto de derechos que se le confieren a los trabajadores individualmente considerados para afiliarse, no afiliarse o constituir sindicatos; y la segunda de ellas alusiva al conjunto de derechos que se reconocen a los sindicatos ya constituidos como titulares pues de esa dimensión colectiva de la libertad sindical, y con ello al ejercicio de todo un conjunto de derechos que forman parte del contenido de la libertad sindical. (p.32)

Cabe decir que haremos referencia a este aspecto con mayor profundidad, en el análisis de estos preceptos constitucionales que se desarrolla en el capítulo 4 de este TFG, centrándonos del mismo modo en los titulares (o destinatarios) de esta libertad pública, así como en los colectivos en los cuales se establecen ciertas excepciones o limitaciones para su reconocimiento.

Por otro lado, para localizar una referencia del legislador constitucional en relación al derecho a la negociación colectiva, debemos de atender a los contenidos

del art. 37.1 CE, en el que se establece este derecho como una garantía que deberá dar cumplimiento el legislador nacional a través de una ley. En este sentido a diferencia de la libertad sindical, el derecho a la negociación colectiva no se encuentra incluido dentro del catálogo de derechos fundamentales y libertades públicas enunciados como tal en la sección primera del capítulo II del Título primero de nuestra Carta Magna, teniendo este hecho consecuencias jurídicas entre otros efectos, en relación a que no tiene que desarrollarse este derecho mediante ley orgánica (bastando la aprobación de una ley ordinaria) o, de igual forma, en que para invocar su defensa ante el Tribunal Constitucional, la vía del recurso de amparo no es la procedente, ya que este derecho queda fuera de las materias recogidas en el art.53.2 CE que habilitan el uso de dicha modalidad procesal.

A pesar de estas diferencias manifestadas en el reconocimiento de la libertad sindical y del derecho de la negociación colectiva vía regulación de estas materias mediante dos preceptos constitucionales distintos y de diferente categoría, este hecho es bastante útil para nuestro análisis, puesto que siguiendo a Sáez Lara (2005): *“Ciertamente, el propio Texto Constitucional ya posibilitaba la existencia de un doble canal de representación de los trabajadores, atendiendo a la regulación de los derechos colectivos constitucionalmente garantizados (Art. 28 y Art. 37 CE)”* (p.320).

Como conclusión de lo anterior, conviene traer a colación lo señalado por García Becedas (1979, p.40) en relación a que lo recogido en estos preceptos constitucionales junto a lo proclamado en el art. 7 supuso: *“constitucionalizar la libertad sindical y cuantos derechos, en consecuencia, en ella se contienen: los propios derechos de libertad sindical (autoorganización o dimensión interna de la autonomía colectiva) individual y colectivo (artículo 28, 1)”*; también, entre otros: *“el derecho de negociación colectiva, autonomía convencional o dimensión externa de la autonomía colectiva (art. 37, 1)”*.

No podemos terminar este epígrafe, sin aludir a la referencia genérica que se dispone en el texto constitucional, concretamente en el art. 10.2 CE en el que se hace mención a que la normativa que desarrolla los derechos fundamentales y las libertades públicas, ya que según indica el legislador constitucional a la hora de interpretar estas normas se tendrá en cuenta (estableciéndose como criterio interpretativo) las

disposiciones recogidas en la *“Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”*. Este precepto constitucional resulta de interés para nuestro análisis, puesto que la libertad sindical se encuentra dentro de este grupo de libertades públicas reconocidas en la CE, y por tanto, desde un punto de vista jurídico será interesante observar, en qué medida los tribunales españoles recurren a lo dispuesto por el derecho sindical internacional de la OIT para interpretar las normas españolas que desarrollan esta materia, aspecto que se contemplará brevemente en el apartado 4.4 de este TFG, pretendiendo observar si se atiende a esta influencia de las normas de la OIT (a la que obliga el legislador constitucional) en la fundamentación jurídica de las sentencias de los órganos jurisdiccionales españoles, en concreto del TS y el TC.

### **2.2.2. Otras leyes del derecho interno involucradas en la materia.**

Para desarrollar este epígrafe, el cual trata de describir el marco legislativo dispuesto por el derecho interno español en relación a las materias de interés para nuestro análisis, aparte de las remisiones hechas a la CE en el epígrafe anterior, debemos de llevar a cabo un trabajo de campo que recorra de una manera exhaustiva las fuentes del ordenamiento jurídico español aplicables al derecho sindical y en particular, a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva.

Conviene señalar que se descarta de nuestro cometido, el análisis de fuentes normativas procedentes del derecho español que aún tratando las materias objeto de estudio, se dirigen a ámbitos específicos de aplicación, pensemos en el funcionariado, fuerzas armadas o la policía y sus respectivas normas que desarrollan otros aspectos derivados de la particularidad de estas relaciones laborales y aún incluyendo disposiciones en relación a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, son sólo de aplicación a los colectivos mencionados.

De esta forma, volviendo a nuestro hilo conductor, a partir de los trabajos de García Becedas (1979) conviene citar un conjunto de normas jurídicas dedicadas a la libertad sindical, que una vez superada la etapa franquista, configuraron el derecho sindical en el período político conocido como la *“transición política”*. Siguiendo al autor citado, con este término se alude al período correspondiente que transcurre desde diciembre de 1976 hasta diciembre de 1978, es decir hasta la aprobación de la propia

CE, norma suprema que *“ha venido a derogar cuantas normas disciplinaban con anterioridad a su promulgación los derechos objeto de estas notas”* (García Becedas, 1979, p. 43). No debemos olvidar que fue también en este período cuando el derecho interno español asumió los contenidos dispuestos por el legislador internacional de la OIT a través de la ratificación de los convenios OIT nº 87 y 98, los cuales como se ha visto en el epígrafe 2.1.1 se ratificaron el 20 de abril de 1977 (ver cuadro 2.1.).

Dentro de este marco jurídico preconstitucional que regulaba la libertad sindical cabe incluir, por citar algunas, las siguientes leyes y reglamentos: 1) Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical; 2) Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de Estatutos de las Asociaciones Sindicales; 3) Real Decreto-ley 10/1977, de 8 de febrero, sobre ejercicio de actividades políticas y sindicales por parte de los componentes de las Fuerzas Armadas; y 4) Real Decreto 1.522/1977, de 17 de junio, sobre ejercicio del derecho de asociación sindical de los funcionarios públicos.

Estas normas citadas podemos afirmar que conforman los orígenes o primeras referencias (preconstitucionales y posteriores al franquismo) de la libertad sindical en la legislación española, pero cabe advertir que son de escaso interés para nuestro análisis, descartándose el examen de sus contenidos, por el motivo principal de que no forman parte del ordenamiento jurídico en vigor aplicable a las materias que aquí nos ocupan, ya que las referidas normas han sido derogadas por la propia CE, y superados sus contenidos por otras leyes posteriores que desarrollan la libertad sindical y la negociación colectiva, como apuntábamos previamente. Como matiz a lo anterior, debemos de nombrar el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo; norma que aprobándose en el período histórico citado, sobrevive parcialmente en el ordenamiento jurídico vigente, una vez depurados sus aspectos inconstitucionales por la STC 11/1981, de 8 de abril.

De este modo, vistos estos antecedentes legislativos, cabe destacar como norma esencial en materia de libertad sindical: la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS), norma que es una de las más importantes de nuestro análisis y una parte significativa del marco teórico-jurídico de este TFG en lo que se refiere al ámbito del derecho interno español. Concretamente esta ley nos servirá para observar en qué medida los contenidos mínimos establecidos

por los Convenios nº 87 y nº 98 de la OIT se han incorporado al derecho sindical español, además de poder identificar los rasgos caracterizadores de la libertad sindical en nuestro derecho. En este punto, cabe añadir que, con la aprobación de esta ley orgánica, el legislador ordinario dio cumplimiento al mandato constitucional dispuesto por el art. 81.1 CE, precepto que establece la obligación de recurrir a este tipo de leyes para el desarrollo de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos expresamente por la norma suprema en la sección 1ª capítulo 2º Título I.

La tercera de las normas españolas que vamos a destacar como parte del contexto jurídico en el que se insertan las materias que aquí analizamos, es el 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 (en adelante ET). Esta norma es junto a la LOLS y la CE, la fuente normativa de mayor relevancia para el análisis comparado que pretendemos llevar a cabo, ya que con el examen de alguna de las disposiciones del ET, seremos capaces de obtener las conclusiones sobre el grado de adecuación por lo dispuesto en el derecho interno español en relación a los contenidos de los Convenios nº 135 y 154 de la OIT, éste último como sabemos, dedicado a desarrollar el derecho a la negociación colectiva en el ámbito internacional del citado organismo.

En este sentido, siguiendo a Rodríguez-Sañudo (2007) cabe advertir que la negociación colectiva se reguló en primer lugar en esta ley (una vez ya había sido proclamada como derecho en el art. 37.1 CE) para posteriormente completarse su desarrollo en el derecho español con la aprobación de la LOLS. También es de especial interés para nuestro propósito, el análisis de esta norma para ver cómo se configura el derecho de negociación colectiva en el derecho interno español, el cual atendiendo a los trabajos de Galiana Moreno y García Romero (2003, p.19) ha adoptado “*una fórmula mixta legitimadora (unitaria-sindical)*”, en la que se integra el doble canal de representación de los trabajadores en la empresa, formada como es sabido, por los representantes unitarios y sindicales, aspecto que estudiaremos más adelante.

### **CAPÍTULO 3: ANÁLISIS DE CONVENIOS OIT QUE DESARROLLAN LA LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

En esta parte del análisis comparado que proponemos con este TFG, se va a centrar la atención en describir de manera exhaustiva los contenidos y disposiciones que desarrollan los Convenios de la OIT relacionados con la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva que hemos seleccionado (ver epígrafe 2.1.2.), para posteriormente en el capítulo 4, analizar las normas españolas y poder observar las equivalencias entre ambas fuentes normativas, puesto que *“buena parte de nuestro ordenamiento positivo contiene ya la trasposición de los mínimos derivados de las normas internacionales, como la práctica empírica pone de manifiesto, especialmente en materia de derechos colectivos”* (Falguera Baró, 2016, p. 41).

A modo introductorio, conviene partir de la clasificación propuesta por Casas Bahamonde (citado por Maneiro Vázquez, 2015, p.262) que atendiendo al contenido que desarrollan los convenios OIT establece tres grupos: 1) Convenios fundamentales, 2) Convenios de gobernanza y 3) Convenios técnicos. En base a dicha clasificación, se presentarán los dos apartados que aparecen a continuación, analizando por un lado los convenios OIT nº 87 y 98 (en el apartado 3.1.), los cuales tienen la consideración de convenios fundamentales, mientras que el segundo de los de los apartados se dedicará a analizar los convenios nº 135 y 154, normas que habría que incluir en la categoría de convenios técnicos (ver apartado 3.2.).

Dicho lo anterior, a pesar de la denominación de convenios fundamentales que tienen dos de los convenios objeto de interés de nuestro análisis, conviene tener en cuenta que *“el valor de estos convenios fundamentales no es superior a los demás, su relevancia adicional se encuentra en los mecanismos de control que incorporan”* (Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer citados por Maneiro Vázquez, 2015, p.262). De los órganos de control de la OIT se ha hablado en el epígrafe 2.1.3 y como hemos adelantado en lo relacionado a las materias que aquí nos ocupan, con vistas a una mayor comprensión de las disposiciones contenidas en las normas analizadas, será relevante atender a algunas resoluciones sobre los convenios citados emitidas por el CLS y la Comisión de Expertos.

### 3.1. LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT IMPLICADOS EN LA MATERIA.

#### 3.1.1. El Convenio OIT nº 87 sobre Libertad Sindical y el Derecho de Sindicación.

En primer lugar, se va a comenzar el análisis de los preceptos contenidos en el Convenio OIT número 87 sobre Libertad Sindical y el Derecho de Sindicación (1948), resaltando que esta norma se convierte en una fuente imprescindible dentro del Derecho Sindical de la OIT, puesto que es la primera que establece las bases en relación al ámbito de aplicación subjetivo de la libertad sindical, desarrollando también ciertos aspectos en cuanto al contenido y las garantías exigidas que deben respetarse para un adecuado ejercicio de este derecho, conforme a los límites establecidos en el propio convenio.

En el artículo segundo del citado convenio, el legislador internacional dispone que *“los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”*. De este precepto, podemos extraer unos primeros rasgos caracterizadores que definen la libertad sindical en el ámbito de la OIT. De esta forma, en cuanto a los titulares de este derecho, se puede afirmar que a título individual gozan de este derecho los trabajadores y los empleadores en general, materializándose el contenido de la libertad sindical, en la posibilidad de que estos sujetos puedan agruparse como consideren necesario para crear organizaciones y del mismo modo, que los referidos titulares puedan afiliarse a estas organizaciones. Cabe advertir, siguiendo a Swepston (1998, p. 204), que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones *“ha reconocido que el artículo 2 del indicado Convenio deja a la práctica y a la reglamentación de cada Estado la tarea de decidir si conviene garantizar a los trabajadores el derecho a no adherirse a una organización profesional”*, extremo que como hemos visto no se menciona en el referido precepto.

También es importante destacar, la referencia que contiene el enunciado del art.2, en cuanto al alcance hasta el cual despliega sus efectos el ejercicio de la libertad sindical, dejando claro el legislador internacional con las expresiones de *“sin distinción”* y *“sin autorización previa”* que este derecho de organización colectiva, tiene un

alcance general a toda la población trabajadora (incluyendo dentro del alcance de este derecho a los empresarios), desprendiéndose la conclusión de que para su ejercicio no se requiere la supervisión previa de una autoridad gubernamental, pues la única condición que establece el convenio OIT que estamos analizando es, la de *“observar los estatutos”* de la propia organización (sindical o empresarial). En este sentido, cabe añadir en relación al alcance general del derecho enunciado en el art. 2 del convenio OIT nº 87, que con la referencia a la palabra *“sin distinción”*, según recoge Swepston (1998, p.200): *“la Conferencia subrayó que el derecho de sindicación debería estar garantizado sin distinción ni discriminación de ninguna clase en cuanto a ocupación, sexo, color, raza, credo, nacionalidad y opinión política”*.

Conviene matizar, que en el art. 9 de esta norma, se establecen algunas reservas a este alcance general de la libertad sindical, recogiendo el precepto citado que las disposiciones que establece este convenio serán determinadas por el legislador nacional de manera específica, así como su grado de de aplicación, para el colectivo de trabajadores de la policía y de las fuerzas armadas. En el caso del derecho interno español, veremos más adelante en este análisis, como el legislador nacional aborda esta cuestión.

Los siguientes artículos de la parte primera de este Convenio OIT están dirigidos a dotar de contenido a la libertad sindical en su ámbito material, que como se ha visto en el análisis del art. 2, dicha libertad en una de sus vertientes se ejerce a través de organizaciones de trabajadores y empleadores, admitiéndose también las federaciones y confederaciones que se pudieran constituir a partir de las primeras, según lo establecido en el art. 6 del citado convenio, incluyendo las organizaciones internacionales de esta naturaleza (como se recoge en el art. 5).

A definir el concepto de *“organizaciones”* se dedica el art.10, estableciendo que el principal objeto de estos entes es *“fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”*, conviene mencionar en cuanto a esta finalidad encomendada a las organizaciones sindicales y empresariales que *“el fomento y defensa de los intereses de sus afiliados es lo que distingue y caracteriza a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, independientemente de cómo se*

*llamen*” (Swepston, 1998, p.214), convirtiéndose la referida finalidad en la principal razón de existir de las propias organizaciones.

Prosiguiendo este análisis del convenio OIT nº 87, cabe señalar que la norma internacional establece un conjunto de garantías (y limitaciones para los Estados) con objeto de asegurar el adecuado ejercicio de la libertad sindical dirigido a las organizaciones destinadas a ello, incluyendo dentro de esta protección a las federaciones y confederaciones. De esta forma en el art. 3, se reconoce a las mencionadas organizaciones un derecho genérico en cuanto a su organización y funcionamiento, que se materializa en los siguientes derechos: 1) Derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, 2) Derecho a poder elegir libremente a sus representantes y 3) Derecho a organizar su administración, sus actividades y a la formulación de su programa de acción. En el párrafo segundo del citado artículo, el legislador internacional establece el deber de las autoridades públicas de *“abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”*, extendiéndose esta protección a los tres derechos mencionados. Completando esta protección de las organizaciones aquí analizadas, en el art. 4 se menciona la exclusión de la vía administrativa para poder disolver o suspender estas organizaciones. Mientras que el art. 7 contempla la adquisición de personalidad jurídica por las citadas organizaciones, y en último lugar, en el art. 8 se establece el límite que tiene el ejercicio de la libertad sindical por parte de sus titulares y los derechos en ella contenida, recogiendo la norma como único límite: el respeto a la legalidad.

No podemos pasar por alto, la proclamación que hace el legislador internacional del derecho de sindicación (art. 11) estableciendo el mandato a los legisladores nacionales de garantizar su protección, a través de la adopción de *“todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio”* de este derecho.

Para cerrar el análisis del convenio OIT nº 87, conviene mencionar que desde la doctrina (entre otros Jenks, 1965) se ha resaltado que los contenidos desarrollados en esta norma están encaminados a establecer limitaciones para los Estados, en el sentido de evitar toda injerencia u obstáculo en el ejercicio de la libertad sindical que

queda configurada en el ámbito internacional de la OIT con la aprobación de esta norma. Extremo que se puede confirmar atendiendo a los contenidos del art. 8 (además de las garantías comentadas anteriormente), en el que se recoge que la legislación nacional *“no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio”*, observando de este precepto y de lo dispuesto en el propio art. 1, el principio de subordinación del derecho nacional frente a los contenidos dispuestos por el legislador internacional (dentro de lo que se ha venido llamando de manera más amplia, el principio de jerarquía normativa). De esta forma, cabe resaltar también que en este último precepto se recoge de manera expresa el mandato dispuesto por la OIT, que establece el carácter obligatorio para los Estados miembros en cuanto a la aplicación en sus países de las disposiciones contenidas en este convenio.

### **3.1.2. El Convenio OIT nº 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.**

Este epígrafe que aquí se ha incluido, se va a dedicar a examinar los contenidos del Convenio OIT nº 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949), norma de la que se ha dicho que guarda una relación con el convenio nº 87 que hemos analizado, siguiendo a Jenks (1965), cabe destacar que: *“El nexo general entre estos dos convenios puede resumirse brevemente diciendo que el Convenio de 1948 garantiza la libertad sindical contra la injerencia del Estado, mientras que el Convenio de 1949 la garantiza contra la injerencia del empleador”* (p. 7).

Bajo estas premisas que describen en su totalidad, de modo concluyente y en pocas palabras los contenidos generales de la norma citada, en este punto se hará un análisis más pormenorizado de este convenio OIT, buscando los aspectos comentados desde la doctrina y dirigiéndonos más allá, perseguiremos identificar otros aspectos que nos ayuden en la labor de definir los rasgos caracterizadores de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva en el ámbito internacional de la OIT.

De este modo, en el art. 1 del Convenio OIT nº 98 se comienza a observar esta tendencia de dotar de garantías al ejercicio de la libertad sindical en el ámbito empresarial (concretamente a sus titulares), puesto que en este precepto se establece la garantía para los trabajadores (en sentido genérico) de tener garantizada una

adecuada protección *“contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”*, mencionando el legislador internacional en el citado artículo, concretamente en su apartado 2º, dos supuestos protegidos: en el primero se hace referencia a una protección frente a actos coactivos que relacionen la permanencia de la relación laboral *“a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato”*; mientras que en el segundo supuesto, se establece la protección en casos de despido del trabajador u otros actos que tiendan a *“perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales”*.

Por tanto, como hemos visto, el propio precepto establece una serie de actuaciones empresariales que no son admisibles y en cierto modo, se podría decir que son actos contrarios a la libertad sindical, en tanto se oponen al ejercicio del derecho de sindicación proclamado en este convenio OIT, o de otro modo, también se pueden denominar, lo que en la doctrina se viene llamando, conductas antisindicales. En este sentido, una referencia indirecta a este concepto la encontramos atendiendo a Jenks (1965, p. 8) que establece como actos que suponen una *“negación de la libertad sindical”* los siguientes: *“La denegación del derecho de sindicación a ciertos grupos de trabajadores; la condición de una autorización previa por el Estado para constituir una organización; la injerencia de las autoridades públicas en la administración interna de una organización”*; entre otros, pudiendo observar las similitudes de estos actos con las referidas conductas antisindicales, así como una primera aproximación del concepto desde el punto de vista de la doctrina internacional (sin pretender ahondar más en el tema que se desarrollara posteriormente en el apartado 4.2. analizando este concepto desde la doctrina nacional).

El art. 2 sigue en esta línea comentada en el párrafo anterior, atribuyendo más garantías a los sujetos titulares de la libertad sindical, por eso en esta parte de la norma se menciona a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, observándose que en términos parecidos a los del art. 1, el legislador internacional establece un deber en el ámbito empresarial para que los referidos entes colectivos tengan una adecuada protección *“contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su*

*constitución, funcionamiento o administración*". Dedicándose el siguiente apartado de la norma a especificar qué se debe entender por actos de injerencia, en este sentido, entrarían dentro de este grupo: 1) La constitución de los denominados sindicatos amarillos, como se han venido denominando desde la doctrina iuslaboralista y, entendiendo por estos sindicatos en términos de este convenio OIT, como aquellas *"organizaciones de trabajadores promovidas por un empleador o una organización de empleadores"*; y 2) Dotar de recursos económicos a una organización de trabajadores procediendo los referidos recursos de un empleador y o de una organización de empleadores.

Los arts. 3 y 4 del Convenio OIT nº 98 contienen dos mandatos dirigidos a los Estados que asumirán los contenidos de esta norma, de esta forma el primero de los preceptos mencionados está encaminado a garantizar el derecho de sindicación, contemplando el deber de que en los Estados se creen *"organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario..."*; mientras que en el segundo artículo al que nos referimos, se hace una referencia a lo que podemos entender como derecho a la negociación colectiva en el ámbito de la OIT (el cual se regula con mayor profundidad en el convenio OIT nº 154, como veremos en el epígrafe 3.2.2.), extendiendo sus efectos en la regulación de las condiciones de empleo y recurriendo a *"procedimientos de negociación voluntaria"* encaminados a suscribir contratos colectivos entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, estableciendo el citado precepto, el deber para los Estados de fomentar el uso de y desarrollo de estos procedimientos.

Por último, los arts. 5 y 6 se ocupan de recoger algunas reservas en cuanto al ejercicio de derecho a la negociación colectiva en los términos dispuestos por esta norma o también podría entenderse, que aquí el citado convenio se ocupa de determinar una serie de colectivos excluidos en la aplicación de las garantías del derecho de sindicación que aquí hemos visto. En este sentido el art. 5 se refiere a los trabajadores de las fuerzas armadas y de la policía, observando que el principio de subordinación del derecho nacional frente a los contenidos dispuestos por el legislador internacional (citado en el análisis del art. 8 convenio OIT nº 87), opera en sentido inverso, es decir, aquí en esta materia y para el colectivo de trabajadores mencionados

es la legislación nacional la que se aplica en el propio país frente a lo dispuesto por las normas internacionales de la OIT, consecuencia de la discrecionalidad otorgada a la primera mediante este precepto. Mientras que en el art. 6, se recoge otro colectivo excluido de la aplicación del convenio OIT nº 98, refiriéndose a los funcionarios públicos en la administración del Estado.

### **3.2. ALGUNOS CONVENIOS TÉCNICOS DE LA OIT SELECCIONADOS.**

#### **3.2.1. El Convenio OIT nº 135 sobre los representantes legales de los trabajadores.**

Este epígrafe que como ya se había anunciado se dedica a analizar los convenios técnicos relacionados con las materias objeto de análisis de este TFG, nos permitirá detenernos a examinar los contenidos del Convenio OIT nº 135 sobre los representantes legales de los trabajadores (1971).

La citada norma internacional se adopta con un carácter complementario a los contenidos del convenio nº 98, materializándose esta norma en una ampliación de las disposiciones desarrolladas por el citado convenio fundamental de la OIT, como así se deduce de la lectura del preámbulo del propio convenio nº 135. De este modo, del análisis de la referida norma internacional se pueden extraer las bases, de lo que en la doctrina se ha llamado: el “doble canal de representación de los trabajadores en la empresa”, refiriéndose con este término a la coexistencia de estos dos entes representativos (concretándose su presencia en la empresa) en las figuras propias de la representación sindical y en las correspondientes a la representación unitaria (vía comités de empresa o delegados de personal), proyectándose en materias como la negociación colectiva o la representación de los trabajadores de la empresa, así como en otras que nada tienen que ver con los objetivos de nuestro análisis, por citar algunas, podemos pensar en el derecho de información o el derecho de consulta.

La idea descrita en el párrafo anterior, se puede sostener atendiendo específicamente a los contenidos recogidos en el art. 3 del citado convenio, donde el legislador internacional con objeto de definir a los representantes de los trabajadores, incluye dentro de esta categoría a los representantes sindicales (elegidos por los sindicatos y/o sus afiliados), y a los representantes “*electos*” refiriéndose a estos últimos, por aquellos “*representantes libremente elegidos por los trabajadores de la*

*empresa*”, cuyo cargo emana de las elecciones sindicales celebradas en la empresa, lo que hemos llamado representación unitaria. Confirmándose nuevamente este razonamiento en el art. 5, en el que se regula el supuesto concreto en el que coincidan los citados órganos representativos de los trabajadores en una misma empresa, exhortando a los Estados a que adoptan las medidas que fueran necesarias para fomentar la colaboración entre ambas representaciones y para garantizar “ *que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes*”, dejando claras muestras de ese carácter complementario con el que iniciamos el análisis de este convenio.

En este sentido, al igual que hemos visto las garantías otorgadas por el legislador internacional de la OIT en materia de libertad sindical cuando se han analizado los convenios nº 87 y 98, en el art. 1 del convenio OIT nº 135 se recoge un deber de protección eficaz para estos representantes “*contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores*”, expandiendo sus efectos el alcance de esta protección, no sólo frente al despido como se aprecia de la lectura del citado artículo, sino que esta protección jurídica también está encaminada a proteger aquellos supuestos que se originen por todo acto derivado de alguno de los dos motivos que a continuación se mencionan: 1) las actividades que desarrollen dentro de ese cometido, o 2) su afiliación al sindicato o su participación en la actividad sindical. Estableciéndose como único límite de esta protección desarrollada por este precepto: el respeto “*a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor*”. Por último, dentro de estas garantías a los representantes electos, debemos destacar lo dispuesto por el art. 2, estableciendo el legislador internacional que “*deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones*”, siempre que con estas facilidades, como indica el apartado 3 del citado artículo, no se perjudique el funcionamiento “*eficaz*” de la empresa.

Por su parte el art. 4 concede un cierto poder de discrecionalidad a los Estados, citando una serie de fuentes jurídicas a las que pueden recurrir los distintos legisladores nacionales, para determinar “*qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el*

*presente Convenio*". Estas fuentes son: 1) la legislación nacional, 2) los contratos colectivos, 3) los laudos arbitrales o 4) las decisiones judiciales.

Haciendo referencia el legislador internacional a algunas de esas fuentes en el art. 6, a la hora de dar cumplimiento a los contenidos y disposiciones por las que se integra este Convenio OIT en los distintos ordenamientos de cada país, concretamente menciona a las dos primeras de las fuentes, añadiendo que también se podrá llevar cabo ese mandato a través de *"cualquier otra forma compatible con la práctica nacional"*.

### **3.2.2. El Convenio OIT nº 154 sobre la negociación colectiva.**

Como cierre de este capítulo 3, vamos a centrarnos en el examen de los contenidos desarrollados por el Convenio OIT nº154 sobre la negociación colectiva (1981), el cual como es sabido es la última de las normas OIT que vamos a analizar en este TFG y del mismo modo la más reciente y cercana a la actual regulación relacionada con el derecho a la negociación colectiva en el ámbito internacional de la OIT, obviando claro está otro tipo de documentos y declaraciones que ha hecho el citado organismo internacional en esta materia, como se ha podido comprobar en el epígrafe 2.1.2.

A este derecho, ya se había referido el legislador internacional en sus normas jurídicas, concretamente en el art. 4 del convenio OIT nº 98, mencionado la forma en la que debe instrumentarse su ejercicio en cada país y los mecanismos para regular las condiciones de empleo, usando los contratos colectivos para este fin, de acuerdo a los principios de la OIT en relación a la negociación colectiva enunciados en la citada norma. Por tanto, como punto de partida en el análisis del convenio OIT nº 154, cabe afirmar que estamos ante una norma que amplía los contenidos establecidos para el derecho a la negociación colectiva en el ámbito de la OIT. Este argumento queda contrastado principalmente, al observar en el convenio nº 154, la definición del derecho a la negociación colectiva, su ámbito material o sus garantías, aspectos que ya habían sido desarrollados previamente de manera más general por el convenio nº 87 y de forma más detallada en el art. 4 del convenio nº 98.

De esta forma, el desarrollo de esta materia que recoge el último de los preceptos mencionados, se puede ver reflejado y complementado por lo dispuesto en el art. 2 del convenio OIT nº 154, el cual recoge una definición de la negociación colectiva que incluye *“todas las negociaciones que tienen lugar entre”* dos partes claramente diferenciadas: de un lado, las organizaciones de trabajadores y de otro, las empresas o las organizaciones en las que éstas se agrupan para la defensa de sus intereses. En este punto, siguiendo a Gernigon et al. (2000) cabe resaltar que, estos autores en su obra (la cual es un referente en la doctrina en materia de análisis de las observaciones emitidas por el Comité de Expertos a los Estados en la aplicación del convenios OIT), ayudan a clarificar de manera inequívoca los sujetos que ostentan la titularidad del derecho a la negociación colectiva en el ámbito de los convenios de la OIT analizados, desprendiéndose del examen del referido artículo 2, que la mencionada titularidad de este derecho compete a *“los empleadores y sus organizaciones por una parte y a las organizaciones de trabajadores por otra (sindicatos de base, federaciones y confederaciones), sólo siendo posible en ausencia de tales organizaciones que representantes de los trabajadores interesados celebren negociaciones colectivas”* (Gernigon et al, 2000, p. 79). Igualmente de este precepto, conviene señalar la referencia a los principales fines a conseguir con la negociación colectiva, los cuales son: 1) la fijación de las condiciones de trabajo y 2) la regulación de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores (y/o sus organizaciones).

Prosiguiendo en nuestra labor, conviene detenernos en el art. 5 del citado convenio, el cual es muy significativo para nuestro análisis, concretamente en el desarrollo del concepto de negociación colectiva. En este sentido, se puede observar que detrás del mandato del legislador internacional que establece para los Estados el deber de adoptar medidas adecuadas para el fomento de la negociación colectiva, el apartado segundo de este precepto, desarrolla con mayor concreción la finalidad perseguida con estas medidas, configurando algunos de los rasgos caracterizadores del derecho a la negociación colectiva en el ámbito que aquí nos ocupa. En este sentido, dentro de este último grupo podemos destacar los siguientes:

- 1) En cuanto al alcance del derecho a la negociación colectiva (aspecto en el que nos detendremos posteriormente), mencionando en este punto, que el citado apartado

en su letra “a” hace referencia a los titulares de este derecho, mientras que la letra “b” se refiere a los fines descritos en el art. 2, como materias incluidas dentro del alcance del referido derecho.

2) Se debe fomentar el establecimiento de “*reglas de procedimientos*” acordadas por los interlocutores sociales (letra “c”).

3) La negociación colectiva no puede ser obstaculizada por falta de desarrollo normativo (letra “d”).

4) La razón de ser de los “*órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales*” obedece a que estos sistemas están orientados en todo momento a fomentar la negociación colectiva (letra “e”), en este extremo cabe advertir como recoge Gernigon et al (2000, p. 80) que “*los mecanismos de auxilio a la negociación deben tener en principio carácter voluntario*”, característica que tiene su origen en el principio general establecido por la OIT y concretado en que “*el carácter voluntario de la negociación colectiva es un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical*”( Gernigon et al, 2000, p. 80).

5) Las medidas adoptadas por los Estados para el fomento de la negociación colectiva deberán ser previamente consultadas con los interlocutores sociales, con objeto de obtener un acuerdo fruto del diálogo de naturaleza tripartita (art. 7), no pudiendo oponerse ni obstaculizar “*la libertad de negociación colectiva*” de la que disponen las partes (art. 8).

A continuación cabe atender al art. 1, en el que se recoge el ámbito de aplicación del convenio OIT nº 154 y por ende cuál es el alcance del derecho a la negociación colectiva, proyectándose éste a “*todas las ramas de actividad económica*”, entrando en juego en los apartados segundo y tercero de este precepto, la idea del poder discrecional que tienen los Estados para aplicar los contenidos relacionados con la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, a través de la fórmula de establecer reservas para ciertos colectivos (policía y fuerzas armadas), haciendo referencia nuevamente en este punto el legislador de la OIT a que la legislación o práctica nacional será la que determine hasta qué punto se aplicarán las garantías de este convenio para estos colectivos, reconociendo también la posibilidad de “*fijar*

*modalidades particulares de aplicación de este Convenio”* para los trabajadores de la administración pública.

Esta norma que aquí analizamos, también aporta nuevas disposiciones en cuanto a los criterios o reglas que se deben seguir en los supuestos de coexistencia de las distintas formas representativas de los trabajadores de la empresa, como hemos visto en el epígrafe anterior, esta cuestión ya había sido abordada por los arts. 3 y 5 del convenio OIT nº 135. En esta ocasión en el art. 3 del convenio nº 154 aludiendo al primero de los preceptos mencionados, otorga un cierto poder discrecional a los Estados para que por medio de *“la ley o las prácticas nacionales”* determinen la participación de los representantes unitarios en la negociación colectiva, en caso afirmativo de incluir a éstos dentro del ámbito de aplicación de la citada materia, el precepto que aquí estudiamos dispone que se deban adoptar las *“medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas”*, refiriéndose por estas últimas a las organizaciones de naturaleza sindical, creadas como hemos visto al amparo de los Convenios OIT nº 87 y nº 98.

En último lugar, cabe referirse a la idea del carácter complementario con la que empezábamos este epígrafe, atendiendo al art. 9 del citado convenio, el cual dispone de manera expresa que los contenidos del convenio nº 154 no revisan *“ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existentes”*, se confirma ese carácter complementario de esta norma con respecto a sus predecesoras. Añadiendo en cuanto al alcance de las disposiciones de este convenio, que el art. 6 declara la compatibilidad del contenido de esta norma con *“el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva”*, otorgando como se ve el legislador internacional su conformidad con aquellos mecanismos que dispongan los interlocutores sociales en su ámbito de actuación para resolver sus diferencias, haciéndose mención expresa a la conciliación y el arbitraje.

## **CAPÍTULO 4: EQUIVALENCIAS, ALGUNAS DIFERENCIAS Y SIMILITUDES**

### **LOS CONVENIOS OIT ANALIZADOS CON LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA.**

Llegados a este punto, a partir del marco jurídico descrito en el apartado 2.2. sobre las principales normas incluidas en el ordenamiento jurídico interno que desarrollan los rasgos característicos de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva en España, y teniendo en cuenta de igual modo los aspectos más destacados de los convenios OIT implicados en la materia (vistos en el capítulo 3), se va a proceder en este capítulo 4 a un ejercicio de comparación entre los contenidos dispuestos por los preceptos procedentes de ambas fuentes normativas, deteniéndonos especialmente en aquellas disposiciones del derecho interno que guardan mayor relación con las normas internacionales comentadas.

Como adelanto de lo que viene, atendiendo a lo recogido por la doctrina iuslaboralista, cabe avanzar como apunte jurídico-social que *“la ratificación de los referidos Convenios, sobre todo del Convenio 87, en los procesos de transición democrática como el nuestro se ha visto como un símbolo de ruptura con el antiguo régimen autoritario”* (Rodríguez Piñeiro y Bravo Ferrer citados por Ojeda Avilés y Gutiérrez Pérez, 2016, p. 24). De igual forma conviene no crear falsas expectativas en cuanto a este análisis, por eso no podemos ser muy optimistas en relación a los resultados que vamos a obtener de esta comparación, puesto que siguiendo la obra de Falguera Baró (2016) , autor que lleva a cabo un análisis de la implantación en España de los convenios de la OIT y su traslación a las decisiones judiciales, destacando el citado magistrado algunas características en relación a las normas internacionales de la OIT, en concreto definiéndolas como *“una especie de referentes áulicos, con escasa y muy poco relevante aplicación práctica, de tal forma que más que aplicarse directamente, los convenios devienen algo así como meros principios inspiradores, sin traslación efectiva y concreta, cuando no son expresamente incumplidos”* (p. 35), no parece que en este TFG vaya a obtenerse alguna conclusión que se oponga de manera frontal a lo recogido en este diagnóstico. Cuestión que también ha analizado Ojeda Avilés et. al (2016), pero dirigiendo el enfoque de sus estudios a la aplicación de estas normas OIT en materia de libertad sindical, concluyendo en lo que se refiere a sus análisis sobre las resoluciones judiciales del TS que:

venimos asistiendo a una clara nacionalización de la libertad sindical y una minusvaloración de los tratados internacionales, al encontrarnos con pronunciamientos que contienen referencias meramente programáticas de los Convenios internacionales en materia de libertad sindical y una evidente preferencia por la legislación nacional a la hora de resolver los conflictos relativos a dicha materia. (p.29)

Por tanto, a lo largo de este capítulo se tratará de demostrar la importancia de los contenidos relativos a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva dispuestos en el derecho internacional de la OIT y su influencia en el derecho interno español, tratando de identificar en 3 niveles (CE, LOLS y ET) las principales equivalencias y algunas diferencias significativas a nivel conceptual, reservando el último apartado de este capítulo para observar brevemente el uso de las citadas normas por los órganos judiciales de nuestro país, a través de la selección de algunos ejemplos de la jurisprudencia más relevante del TS.

#### **4.1. EN LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.**

Como ya habíamos indicado en apartados anteriores, los principales contenidos de la libertad sindical en nuestro texto constitucional se encuentran recogidos en el art. 28.1 CE, siendo este el primero de los preceptos que vamos a analizar. De este modo cabe señalar que en el referido artículo se establece que la titularidad en el ejercicio de esta libertad pública corresponde a “*todos*” no haciendo el legislador constitucional ninguna referencia a los trabajadores ni a los empresarios, que son los términos que emplea el art. 1 del Convenio OIT nº 87 para referirse a esta cuestión, por tanto de esta reflexión podemos extraer una primera materia donde la CE, se distancia levemente de los mandatos de la OIT, pero en sentido favorable claro está, ya que amplía (a través de la fórmula del “*todos*”) el alcance de la libertad sindical, concretamente dentro de su ámbito subjetivo en lo que se refiere a sus titulares, cuestión que cuando examinemos la LOLS volveremos a tratar.

Dejando claro nuestra carta magna que los referidos titulares como primera manifestación del ejercicio de la libertad sindical “*tienen derecho a sindicarse libremente*” viéndose una correspondencia en este sentido entre este derecho y el analizado derecho de sindicación del art. 11 Convenio nº 87, precepto que conviene no olvidar que contiene una obligación para los Estados a garantizar este derecho,

observando en este punto dicha equivalencia, podemos afirmar una primera correspondencia entre ambas normas. También se observa esta correspondencia con el art. 2 de la citada norma internacional, cuando con ocasión de determinar el ámbito material (o contenido) de la libertad sindical, el legislador constitucional establece que la libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección. Añadiendo nuestro texto constitucional, que dentro del ámbito del ejercicio de la libertad sindical, se recoge *“el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas”*, contenidos que ya había establecido la OIT entre otros en los arts. 5 y 6 del Convenio OIT nº 87, eso sí en un sentido más amplio que nuestra norma, ya que los referidos preceptos disponían estos derechos también para las organizaciones de empresarios. Diferencia de enfoque que no podemos confirmar aún con el debido rigor jurídico, pero sí se puede afirmar en este punto, que nuestro citado art.28.1 CE no recoge de manera expresa estos derechos colectivos de las organizaciones para la parte empresarial.

Junto a lo anterior, inmediatamente después el legislador constitucional se ocupa de resolver la amplia cuota de discrecionalidad otorgada por su homólogo de la OIT, en cuanto a la aplicación de los contenidos de la libertad sindical en los colectivos de la policía y las fuerzas armadas, concesión para los Estados que como hemos visto estaba contemplada en el art. 9 convenio OIT nº 87 y en el art. 5 del convenio OIT nº 98. Como anunciábamos, el art. 28.1 CE recoge esta cuestión, emplazando a que el legislador ordinario mediante ley pueda *“limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar”* añadiendo a diferencia de los preceptos internacionales mencionados, la regulación con particularidades para el colectivo de funcionarios públicos.

La última característica, desde el punto de vista jurídico, que podemos resaltar del citado art. 28.1 CE es en relación al ámbito material de la libertad sindical reconocida en nuestra norma suprema, destacando que dentro del alcance de éste queda incluido el que podemos llamar derecho de no afiliación, en el sentido de que la afiliación o no afiliación a un sindicato queda incluida dentro de la libertad sindical, lo

cual se deduce de la última frase del precepto constitucional analizado, que se refiere a que *“nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”*. Cuestión que como habíamos comentado anteriormente, queda resuelta por la *cuasi-jurisprudencia* (en palabras de Cano Soler, 2016) del Comité de Expertos que especificaba que conforme a los contenidos del art. 2 del convenio nº 87 se daba margen a los Estados para que decidieran si regular el derecho a no adherirse a un sindicato, extremo al que parece referirse el legislador constitucional con esta cláusula que da cierre al art. 28.1 CE.

Sin embargo conviene matizar, que el contenido de la libertad sindical recogido en este art. 28.1 CE, no queda cerrado en este enunciado, como indica Rojo Torrecilla (1985) citando en su obra el Fundamento Jurídico 2º de la STC 23/1983, de 25 de marzo, el cual nos advierte que este enunciado del referido artículo constitucional es *“meramente ejemplificativo, con la consecuencia de que la enumeración expresa de los derechos concretos que integran el genérico de libertad sindical no agota en absoluto el contenido global de dicha libertad (...)”* (p. 10).

Por otro lado, conviene referirnos en este epígrafe al art. 37.1 CE que se encarga de reconocer el derecho de negociación colectiva, estableciendo el mandato al legislador ordinario para que garantice este derecho, *“así como la fuerza vinculante de los convenios”*. De este precepto se observa que, aparte de que la negociación colectiva no tiene la consideración de derecho fundamental, en el sentido que manifestábamos en el apartado 2.2. de este TFG, se usa idéntica fórmula que en sede internacional para referirse a los titulares de este derecho estableciendo el art. 37.1 que se garantizará este derecho *“entre los representantes de los trabajadores y empresarios”*, por tanto, revisando los contenidos del art. 4 convenio OIT nº 98, queda comprobada esta similitud de ambas normas en esta materia.

#### **4.2. EN LA LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL.**

Pese a la línea mantenida en cuanto a las equivalencias y similitudes del art. 28.1 CE y las normas internacionales que hemos analizado, como apunta Ojeda Avilés et. al (2016, p. 25): *“la influencia del Convenio 87 se dejará sentir enormemente pocos años después de la promulgación del texto constitucional con la aprobación de una nueva legislación relativa a la libertad sindical, refiriéndose el citado autor a la LOLS.*

Esta mayor influencia de la norma internacional en la LOLS la hemos podido observar en nuestro análisis , de manera concreta en relación al convenio OIT nº 87, en forma de equivalencias en los preceptos de la LOLS, contemplando éstos últimos disposiciones y contenidos que desarrollan el régimen jurídico de la libertad sindical en España. Esta asimilación de la LOLS en lo que se refiere a los mandatos OIT del citado convenio, se puede observar principalmente en los siguientes artículos de nuestra ley orgánica:

- 1) El art.1.1 LOLS se dedica a recoger la definición jurídica del concepto de libertad sindical, contemplando dentro de su ámbito subjetivo a los sujetos que ostentan la titularidad de esta libertad pública. De esta forma, los contenidos de este precepto coinciden con los recogidos en el art. 2 del convenio nº87, en el sentido de que se otorga la referida titularidad a *“todos los trabajadores”*, es más la norma española recoge la mención expresa de que se incluya dentro de esta titularidad a los trabajadores al *“al servicio de las Administraciones Públicas”*; observándose una pequeña diferencia entre ambas normas, en lo que se refiere al ámbito material de la libertad sindical, el cual se materializa (en una de sus manifestaciones en la ley española) como un *“derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”*, términos que emplea la OIT en el art. 10 del citado convenio, a la hora de definir el objeto de las organizaciones de trabajadores y empleadores.
- 2) En el art. 1.2 LOLS se puede observar el desarrollo por parte del legislador nacional de la cuota de discrecionalidad que le otorgaba su homólogo internacional (vía art. 9 Convenio OIT nº 87) en relación al grado de aplicación de la libertad sindical en el colectivo de fuerzas armadas y cuerpos de seguridad del estado. De esta manera, este precepto de la LOLS aclara esta cuestión (que tampoco había cerrado el legislador constitucional en el art. 28.1 CE) concluyendo que deja fuera del ámbito de aplicación de la libertad sindical a los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar, y emplazando a aquellos cuerpos que no tengan carácter militar a contemplar la libertad sindical por normativa específica.
- 3) El Art. 2 LOLS se encarga de definir el ámbito material de la libertad sindical, pudiendo diferenciar en este precepto *“dos planos completamente distintos: en el*

*apartado 1 articula la libertad sindical individual, y en el apartado 2 se encarga de la libertad sindical colectiva, dependiendo del sujeto titular de cada uno de los derechos que abarcan las respectivas vertientes”* (Jiménez García et al., 2014, p. 57). En relación a la primera de las vertientes, cabe comentar que se observa la equivalencia de conceptos entre los derechos que son reconocidos de manera individual al trabajador en esta norma y los recogidos en el art. 2 del Convenio OIT nº 87, incluyendo la garantía de la no intervención de la autoridad gubernamental a la hora de tener que emitir una autorización previa para fundar un sindicato. Debiendo mencionar que un aspecto que amplía este artículo dentro de la mencionada vertiente individual es la referencia expresa a que nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato, cuestión sobre la que no se pronunciaba el legislador internacional.

Mientras que atendiendo a la vertiente colectiva de la libertad sindical recogida en el art. 2.2 LOLS podemos llegar a la misma conclusión: la norma española recoge todas las facultades atribuidas a las organizaciones de trabajadores, en cuanto al derecho que tienen estas organizaciones a la hora de redactar sus estatutos, decidir su funcionamiento y sus actividades o tomar la decisión de federarse y confederarse con otros entes sindicales (también internacionales), coincidiendo del mismo modo en ambas normas, las garantías que tiene este ejercicio colectivo de la libertad sindical a través de los sindicatos, concretamente en lo que se refiere a las causas de disolución o suspensión de estas organizaciones donde se prohíbe toda intervención del Estado en esta materia, recogiendo ambas normas en que sólo podrá ser por vía judicial, puesto que en la LOLS se contempla de manera expresa, mientras que la OIT había proclamado esta garantía (vía art. 3.2 Convenio OIT nº 87), excluyendo expresamente la vía administrativa.

Conviene mencionar que en el citado precepto, la norma española deja fuera del ejercicio de estos derechos colectivos a las organizaciones empresariales, convirtiéndose esta cuestión en una de las principales diferencias con lo recogido en los arts. 3, 4 y 5 del Convenio OIT nº 87, que no otorga estos derechos en exclusiva únicamente a los sindicatos.

4) El art.4 LOLS se encarga de regular los requisitos que deben cumplir los sindicatos para adquirir la personalidad jurídica, cuestión a la que se dedicaba la OIT en el art. 7 en su convenio nº 87 limitando las condiciones en su concesión a las garantías establecidas en los arts. 2, 3 y 4 del propio convenio (ver apartado 3.1.1. de este TFG), pudiéndose comprobar en este punto como quedan integrados y ampliados estos contenidos, contemplando la norma española entre otros aspectos, una serie de materias a las que deberán referirse los estatutos de las organizaciones sindicales para su posterior depósito y publicación en el BOE.

Aparte de estos aspectos comentados en relación a la equivalencia de contenidos de la LOLS con respecto a los aspectos recogidos en el Convenio OIT nº 87, también se pueden observar la influencia de otros convenios de la OIT en nuestra norma española. Concretamente en lo que se refiere a las conductas sindicales, siguiendo a Ojeda Avilés et al. (2016), cabe señalar que la STC 142/2001 de 18 de junio, reconoce la conexión entre lo dispuesto en el art. 12 LOLS y lo establecido en el art.1 del Convenio OIT nº 98, en relación a la protección del trabajador en el ámbito de la empresa ante todo acto de discriminación que pudiera sufrir con motivo de su afiliación sindical. Igual equivalencia entre normas existe en esta materia, atendiendo al art. 13 de la LOLS que define expresamente como actos lesivos a la libertad sindical: la constitución de los denominados sindicatos amarillos o la financiación económica por parte del empresario de organizaciones sindicales; en idénticos términos que el art. 2 del Convenio OIT nº 98.

Para cerrar este epígrafe, conviene no olvidar, la conexión existente entre lo dispuesto en el art. 10.3 LOLS y el art. 5 del Convenio OIT nº 135 (que se ocupaba de establecer las reglas a seguir en los casos de coexistencia en la empresa de representantes sindicales y de representantes electos), observando que nuestra norma protege adecuadamente a *“los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa”*, ya que establece que estos representantes sindicales *“tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa”*.

### 4.3. EN EL ESTATUTO DE TRABAJADORES.

Es en esta norma del derecho español dónde encontramos la principal transposición de las disposiciones del convenio nº 135 OIT sobre los representantes de los trabajadores, si bien cabe adelantar que debido al carácter de derecho necesario mínimo otorgado a los preceptos de la norma internacional, todas las materias donde existe una correspondencia entre los contenidos han sido correctamente acogidas y ampliadas por el legislador nacional.

Como muestra de ello, se puede observar la conexión entre el deber de protección para los representantes de los trabajadores establecido en el art. 1 del citado convenio OIT y las garantías ampliamente recogidas por el legislador español en el art. 68 ET, concretamente en su letra “c” podemos encontrar la protección frente al despido y las sanciones, siempre que estos supuestos *“se basen en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación”*. De igual forma, se identifica otro ejemplo de transposición de los contenidos procedentes de esta norma OIT, en los arts. 62 y 63 del ET, preceptos donde se define a los delegados de personal y a los comités de empresa, haciendo referencia el art. 69.1 ET a que la naturaleza (y el posterior mandato representativo) de estas figuras procede de las elecciones sindicales celebradas en los centros de trabajo, observándose por tanto que con un grado más elevado de desarrollo reglamentario, el ET asume los contenidos dispuestos por el art. 3 del convenio OIT nº 135. De esta forma, ya en el art. 61 ET la norma española advierte que es por medio de estos órganos representativos a través de los cuales los trabajadores ejercen su derecho de participación en la empresa, añadiendo Sáez Lara (2005) que este precepto estatutario pone de manifiesto el *“ latente modelo de doble canal de representación colectiva de los trabajadores en la empresa, pero donde los representantes unitarios son configurados como protagonistas de las relaciones laborales, protagonismo que no perderán tras 1985 frente a las representaciones estrictamente sindicales”* (p. 321).

Además, cabe comentar que en este texto normativo se incluyen otras menciones a materias reguladas por los convenios OIT analizados, distintas a las que desarrolla el convenio nº 135. En este sentido en el art. 4.1 ET se recogen como derechos laborales básicos: la *“libre sindicación”* (apartado b) y la *“negociación*

*colectiva*” (apartado c), el primero como hemos visto está regulado y desarrollado en los convenios OIT nº87 y 98, mientras que para el segundo de los derechos hay que acudir al convenio OIT nº 154. De igual forma, conviene mencionar que en este precepto, el legislador nacional advierte que para establecer su contenido y alcance habrá que recurrir a lo que disponga “*su normativa específica*”, por tanto para nuestro análisis más allá del reconocimiento que se hace de la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos, no encontramos más aspectos de interés, exceptuando claro está, la amplia regulación que se encuentra desarrollada por los arts. 82 al 88 ET que acoge muchos de los contenidos establecidos por el convenio OIT nº 154 en relación al derecho de negociación colectiva.

En último lugar conviene citar el art. 4.2 ET, que en su letra c incluye “*la afiliación o no a un sindicato*” como materia de las protegidas dentro de las garantizadas por esta norma por las que el trabajador no puede ser objeto de discriminación directa o indirecta a la hora de querer acceder a un empleo o una vez que ya está contratado. También tiene cierto interés, el art. 55.5 ET que otorga nulidad al despido que se produzca con “*violación de derechos fundamentales y libertades públicas*”. Garantías que con lo que respecta al ámbito internacional de la OIT, encuentran su antecedente legislativo en el art. 1.2 del convenio nº 98 para la figura de los representantes sindicales, y en el art. 1 del convenio nº 135 para los representantes unitarios.

#### **4.4. EN LA JURISPRUDENCIA ESPAÑOLA.**

Para completar este apartado, conviene traer a colación la reflexión de Ojeda Avilés et. al (2016, p. 26) relacionada con la utilidad de “*valorar o analizar la incidencia de los instrumentos internacionales referidos a la libertad sindical en la actualidad en nuestro Ordenamiento Jurídico*”, destacando el citado autor que “*se hace necesario echar una ojeada al ámbito jurisprudencial en nuestro país*”. Nuestro objetivo en este punto, se dirige a seleccionar y comentar una muestra de sentencias en las que se pueda observar de qué forma los tribunales españoles han citado el convenio OIT y la influencia que tiene esta norma internacional en el fallo de la sentencia. Aspecto último que sin ser muy ambiciosos en nuestro propósito, debemos adelantar como conclusión final la idea basada en que “*son muy escasos los pronunciamientos del TS*

*que optan (...) por la aplicación directa de los Convenios de la OIT, a fin de cubrir los vacíos de la legislación española o primando aquéllos sobre ésta” (Falguera Baró, 2016, p. 45).*

Por tanto como ejemplos de la jurisprudencia que emana del TC podemos señalar pronunciamientos en los que: 1) Se ha destacado el papel importante que tienen el art. 2 del Convenio OIT nº 98 o el art. 1 del Convenio OIT nº 135 a la hora de definir *“el cuadro de injerencias empresariales atentatorias a la libertad sindical (...) y para las que se demanda una protección eficaz, de la que forma parte el imponer al empresario la carga de probar que el despido está justificado”* (STC 38/1981, de 23 de noviembre) o 2) Se ha referido a la especial influencia que tienen los Convenios OIT nº87 y nº98, que como paso obligatorio que establece el art. 10.2 CE, configuran el art. 28.1 CE en el sentido de que dentro de la libertad sindical se recoge *“el derecho de los sindicatos a ejercer aquellas actividades dirigidas a la defensa, protección y promoción de los intereses de los trabajadores”* (STC64/2016, de 11 de abril).

Por su parte el TS ha hecho mención de los convenios OIT estudiados con objeto de: 1) Invocar a la jurisprudencia del TC (concretamente la STC 168/1996, de 29 de octubre), señalando que existe una conexión entre el art. 8.2 LOLS y los art.2 y 3 del Convenio OIT nº 135, para afirmar que los representantes sindicales también *“deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones”* (STS 1871/2012, de 15 de febrero); o 2) Razonar que el principio de aplicación preferente de los convenios colectivos sobre lo que establezca la legislación legal, procede de los contenidos dispuestos en el art. 4 del Convenio OIT nº 98 OIT (STS 2340/2015, de 17 de marzo y STS 4957/2016, de 26 de octubre ); o 3) Recordar que a la hora de determinar el permiso retribuido para los miembros de una comisión negociadora de convenio se tiene que tener en cuenta *“la no imposición de cargas excesivas a la empresa, como prevé el artículo 2.3 del Convenio 135 de la OIT “* (STS 531/2017, de 26 de enero citando a la STS de 2 octubre de 1989).

Observando en esta pequeña muestra la poca repercusión que tienen los contenidos de los Convenios OIT en la jurisprudencia española, más allá de invocarlos como principios del Derecho o como paso obligatorio impuesto por el art. 10.2 CE.

## **CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES SOBRE EL GRADO DE ADECUACIÓN DE LAS NORMAS ESPAÑOLAS EN RELACIÓN A LOS CONVENIOS DE LA OIT ANALIZADOS.**

Con la intención de dar por finalizado nuestro análisis comparado, sólo nos queda exponer a partir de los datos obtenidos, las siguientes conclusiones en relación al grado de adecuación de las normas españolas a los contenidos dispuestos por los convenios de la OIT estudiados:

- 1) Como se deduce de la lectura de este trabajo, estamos en disposición de confirmar que el grado de adecuación de las normas españolas analizadas se produce de manera completa y muy aceptable, en el sentido como hemos visto, de que los preceptos establecidos en los diferentes convenios de la OIT tienen su reflejo y acomodación en el ordenamiento jurídico español. Más allá de su aplicación directa tras su publicación en el BOE, existe un entramado jurídico compuesto por disposiciones incluidas en la CE, la LOLS o el ET dónde se observa de manera específica la asimilación de los preceptos de la OIT en el derecho español en relación a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, así como la ampliación de sus contenidos en numerosos aspectos jurídicos.
- 2) Para explicar con mayor detalle en qué niveles se produce este proceso de asimilación de los contenidos de la OIT en las normas españolas, debemos atender concretamente a cada convenio internacional (de los estudiados), resultando que para el caso del: a) Convenio nº 87: principalmente tiene su correspondencia en el art. 28.1 CE y a lo largo de la LOLS; b) Convenio nº 98: los contenidos desarrollados en éste aparecen reflejados en diferentes normas, pudiendo situarlos en el caso del derecho español en los arts. 28.1 CE y 37.1CE, en varios preceptos de la LOLS y en menor medida en el ET, siendo este convenio OIT al que más se alude desde instancias judiciales (entre los casos de la muestra seleccionada), como norma originaria de la regulación del derecho de negociación colectiva; y c) Convenio nº 135 y nº 154: tienen su principal acomodo en el ordenamiento jurídico español en el art. 37.1 CE, así como, también se puede ver la ampliación de sus contenidos en los Títulos II y III del ET, respectivamente.

- 3) Vistos los orígenes legislativos en el ámbito de la OIT y otros organismos internacionales, podemos afirmar que los contenidos mínimos establecidos por la OIT en sus convenios producen la consecuencia jurídica de que la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva se configuren en la relación laboral al mismo nivel que otras condiciones de trabajo y derechos laborales irrenunciables dentro de la rama del Derecho Social.
- 4) Es más, la libertad sindical se configura en el Derecho Internacional como una libertad que emana de la DUDH, además de estar incluida dentro de los Derechos Fundamentales de la OIT, lo cual demuestra por un lado su relevancia y su conexión con una concepción amplia y universal del trabajo, tal y como lo entendemos desde el s. XX hasta nuestros días. Por otro lado, también es importante, concluir que con la adopción de las medidas contenidas en los convenios OIT relacionados con la libertad sindical, se produce una estandarización a nivel mundial, a la hora de definir a los actores legitimados para intervenir como representantes de las diferentes partes implicadas en el ámbito de las relaciones laborales, así como en relación a las garantías, limitaciones y mecanismos de protección de la libertad sindical.
- 5) Como nota particular en la legislación española en relación al desarrollo de la libertad sindical que emana de la OIT, cabe señalar que el TC, interpretando el art. 28.1 CE por el que se reconoce la citada libertad en nuestra legislación, se ha manifestado confirmando que las organizaciones empresariales quedan fuera de del alcance del referido precepto constitucional, localizándose su cobertura constitucional en la genérica libertad de asociación del art. 22 de la CE (ATC 113/1984, de 22 de febrero; y SSTC 52/1992, de 8 de abril y 75/1992, de 14 de mayo).
- 6) El derecho de negociación colectiva a pesar de ser un derecho estrechamente relacionado con la libertad sindical (también está en el grupo de los Derechos Fundamentales de la OIT), se desarrolla como concepto jurídico autónomo de la citada libertad pública, tanto en el ámbito internacional como en la legislación española, ampliando considerablemente su régimen jurídico esta última y dando cabida dentro de su ámbito de aplicación a los representantes unitarios.

## **CAPÍTULO 6: VALORACIÓN PERSONAL Y REFLEXIONES FINALES.**

Como cierre a este TFG, conviene plantearse algunas reflexiones sobre todo el proceso de trabajo realizado, el cual en primer lugar debo decir que se ha caracterizado por ser un proceso largo, exigente y constante (en términos de tiempo total empleado) le he dedicado unas doce semanas y 130h en total, tomando de referencia las instrucciones recogidas en la “guía de elaboración del TFG” y las recomendaciones formuladas por el tutor.

También puedo señalar que ha sido un proceso riguroso: seleccionando una serie de artículos doctrinales a consultar que fueran relevantes, estableciendo el marco jurídico-teórico de las materias objeto de estudio, planificando los capítulos a incluir en el propio trabajo con objeto de desarrollar las materias (sin desviarme de los objetivos establecidos) o a la hora de analizar de manera exhaustiva los contenidos de las normas implicadas.

Desde el punto de vista académico, ha sido un proceso enriquecedor, puesto que he podido obtener conocimientos adicionales en temas relacionados con el Derecho Colectivo Internacional, teniendo igualmente la oportunidad de aprender el uso de las normas APA para citar correctamente las fuentes seleccionadas, cuestión que hasta la realización del TFG no había tenido ocasión de tratar.

Entre los aspectos más relevantes del análisis comparado en materia de libertad sindical y negociación colectiva que hemos tratado en este TFG, cabe señalar los siguientes: 1) la selección de normas y documentos jurídicos que se han consultado, dirigida a situar ambas materias dentro del extenso contexto jurídico del ámbito internacional en el que se incluyen, haciendo igual ejercicio en el caso del ordenamiento jurídico español; 2) el examen profundo y riguroso de los contenidos de los convenios de la OIT involucrados en la materia, para identificar los rasgos caracterizadores de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva en el ámbito de la OIT; y 3) el ejercicio de comparación entre normas para perfilar las conclusiones sobre el grado de adecuación de las normas españolas.

En último lugar, bajo mi punto de vista como propuestas de mejora a lo reflejado en este TFG, hay ciertas partes que se han quedado cortas en cuanto a

contenido (debido principalmente a la limitación del número máximo de páginas), por ello sería interesante ampliar la descripción del marco jurídico de las materias estudiadas en lo que se refiere al ordenamiento jurídico español, además de proponer añadir muchos más ejemplos de jurisprudencia, para tener una visión más amplia de cómo se incluyen los preceptos establecidos por las normas internacionales estudiadas en las resoluciones judiciales.

## **CAPÍTULO 7: BIBLIOGRAFÍA.**

- Canessa Montejo, M. F. (2010). Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (87), 91-120 [versión electrónica].
- Cano Soler, D. (2015). España y la OIT. Unas notas. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (117), 285-309 [versión electrónica].
- Falguera Baró, M. A. (2016). La normativa OIT y su traslación en el ordenamiento interno por la sala de lo social del Tribunal Supremo. Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral. *Lex Social*, 6(1), 1-49, disponible en [https://upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/1652/1332](https://upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/1652/1332)
- Galiana Moreno, J.M y García Romero, B. (2003). La participación y representación de los trabajadores en la empresa en el modelo normativo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (43), 13-30 [versión electrónica].
- García Becedas, G. (1979). Apuntes para un análisis de la libertad sindical en la Constitución Española. *Revista de Política Social*, (124), 39-61, disponible en <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/fondo-historico?IDR=10&IDN=884&IDA=31003>
- Gernigon, B., Odero, A. y Guido. H. (2000). *La negociación colectiva: Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo [versión electrónica].
- Gerson Anzola, A. C. (2016). *Protección internacional de la libertad sindical y el sindicalismo internacional retos del nuevo milenio*, disponible en [www.relat.org/documentos/GLOBGerson.pdf](http://www.relat.org/documentos/GLOBGerson.pdf)
- Jenks, C. W. (1965). Los convenios y los procedimientos de la OIT en materia de libertad sindical, disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2496966.pdf>

- Jiménez García, J., Garrido Pérez, E, y Vega López, J.J. (2014). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Las Palmas de Gran Canaria: Vicerrectorado de Profesorado y Planificación Académica de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Maneiro Vázquez, Y. (2015). Los Convenios de la OIT en el Derecho español. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (117), 261-269 [versión electrónica].
- Odero, A. y Guido. H. (1995). *Derecho sindical de la OIT: Normas y procedimientos*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo [versión electrónica].
- Ojeda Avilés, A. y Gutiérrez Pérez, M. (2015). Análisis de la libertad sindical en España bajo el prisma de la OIT: las recomendaciones del comité de libertad sindical a escena. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (117), 17-37 [versión electrónica].
- Rodríguez-Sañudo, F. (2007). Negociación colectiva sobre representación de los trabajadores en la empresa. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (68), 137-170, disponible en [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/68/Est07.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/68/Est07.pdf)
- Rojó Torrecilla, E. (1985). La Ley Orgánica de Libertad Sindical. *Revista de Política Social*, (148), 7-40, disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2494367.pdf>
- Sáez Lara, C. (2005). La representación colectiva de los trabajadores en la empresa. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (58), 315-342 [versión electrónica].
- Swepston, L. (1998). Desarrollo de las normas sobre derechos humanos y libertad sindical mediante el control de la OIT. *Revista Internacional del Trabajo*, 117(2), 189-215 [versión electrónica].
- Thomas, F. (2012). La aplicación de las normas del derecho internacional del trabajo en el derecho interno. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (14), 183-203. doi: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2012.14>

## **ANEXOS.**

### **ANEXO 1: BASE LEGISLATIVA ELECTRÓNICA.**

#### **Normas y textos jurídicos procedentes del Derecho Internacional:**

Constitución de la OIT de 1919.

*Fuente electrónica:*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)

Convenio OIT nº 11 sobre el derecho de asociación (agricultura) de 1921.

*Fuente electrónica:*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312156](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312156)

Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo de 1944 (Declaración de Filadelfia).

*Fuente electrónica:*

<https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

Convenio OIT nº 84 sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos) de 1947.

*Fuente electrónica:*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312229:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312229:NO)

Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

*Fuente electrónica:*

<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Convenio OIT nº 87 sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación de 1948.

*Fuente electrónica:*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)

Convenio OIT nº 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949.

*Fuente electrónica:*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO)

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos (aprobado por el Consejo de Europa) de 1950.

*Fuente electrónica:*

[https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_spa.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_spa.pdf)

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.

*Fuente electrónica:*

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-10733>

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

*Fuente electrónica:*

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1977-10734](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1977-10734)

Convenio OIT nº 135 sobre los representantes de los trabajadores de 1971.

*Fuente electrónica:*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312280:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO)

Convenio OIT nº 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales de 1975.

*Fuente electrónica:*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312286](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312286)

Convenio OIT nº 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) de 1976.

*Fuente electrónica:*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312289](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312289)

Convenio OIT nº 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de 1978.

*Fuente electrónica:*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312296](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312296)

Convenio OIT nº 154 sobre la negociación colectiva de 1981.

*Fuente electrónica:*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO)

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998.

*Fuente electrónica:*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453911:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO)

Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas de 1999.

*Fuente electrónica:*

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008.

*Fuente electrónica:*

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_099768/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang--es/index.htm)

## **Normas y reglamentos procedentes del Derecho Español:**

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

*Fuente electrónica:*

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>

Ley 19/1977, de 1 de abril, de Asociación Sindical.

*Fuente electrónica:*

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-8602>

Real Decreto-ley 10/1977, de 8 de febrero, sobre ejercicio de actividades políticas y sindicales por parte de los componentes de las Fuerzas Armadas.

*Fuente electrónica:*

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-3491>

Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre depósito de Estatutos de las Asociaciones Sindicales.

*Fuente electrónica:*

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-10562>

Real Decreto 1.522/1977, de 17 de junio, sobre ejercicio del derecho de asociación sindical de los funcionarios públicos.

*Fuente electrónica:*

<https://www.boe.es/buscar/pdf/1977/BOE-A-1977-15037-consolidado.pdf>

Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

*Fuente electrónica:*

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-6061>

Constitución Española de 1978.

*Fuente electrónica:*

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

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

*Fuente electrónica:*

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-16660>

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.

*Fuente electrónica:*

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

**ANEXO 2: CUADRO A.2. SOBRE NORMAS O TEXTOS PROCEDENTES DE LA OIT QUE REGULAN LA LIBERTAD SINDICAL Y/O LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ÁMBITOS DE APLICACIÓN ESPECÍFICOS.**

<b>Nombre de la norma o declaración</b>	<b>Fecha de entrada en vigor</b>	<b>Preceptos de interés</b>
Convenio OIT nº 11 sobre el derecho de asociación (agricultura)	11 de mayo de 1923	Todos (en su ámbito de aplicación)
Convenio OIT nº 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales	24 de noviembre de 1977	Su totalidad para el ámbito específico que regula.
Convenio OIT nº 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)	16 de mayo de 1978	Regula un derecho de consulta de los agentes sociales en diferentes cuestiones, articulando los principios que deben seguir los procedimientos de carácter tripartito establecidos en cada Estado, para cumplir los mandatos de la OIT.
Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT	Adoptada el 16 de noviembre de 1977	Párrafo 43: libertad sindical. Párrafos 49 y 50: sobre negociación colectiva.
Convenio OIT nº 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública	25 de febrero de 1981	Su totalidad para el ámbito específico que regula.
Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa	Adoptada el 10 de junio de 2008	Apartado A número iv: respeto de libertad sindical y negociación colectiva para alcanzar los 4 objetivos estratégicos de la OIT.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Swepston (1998), Gerson Anzola (2016) y la consulta vía web en la página de la OIT de los propios textos citados.

**ANEXO 3: CUADRO A.3. SOBRE RECOMENDACIONES DE LA OIT RELACIONADAS CON NUESTRO ANÁLISIS SIN FUERZA NORMATIVA Y POR TANTO NO SON DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO PARA LOS ESTADOS.**

<b>Nombre de la norma o declaración</b>	<b>Fecha de aprobación</b>	<b>Preceptos de interés</b>
Recomendación OIT nº 91 sobre los contratos colectivos	29 de junio de 1951	Todas las disposiciones aplicadas al ámbito de la negociación colectiva, se pronuncia sobre los aspectos esenciales que deben reunir los contratos colectivos.
Recomendación OIT nº 113 sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional)	20 de junio de 1960	Proposición 2: supedita el alcance de la consulta y la colaboración al respeto a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.
Recomendación OIT nº 143 sobre los representantes de los trabajadores	2 de junio de 1971	Amplía lo recogido en el Convenio nº 135 OIT.
Recomendación OIT nº 149 sobre las organizaciones de trabajadores rurales	23 de junio de 1975	Todos en su ámbito de actuación específico, desarrollando lo contenido en el Convenio nº 11 OIT.
Recomendación OIT nº 152 sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo)	21 de junio de 1976	Desarrolla lo recogido en el Convenio nº 144 y amplía las proposiciones efectuadas en la Recomendación nº 113 OIT.
Recomendación OIT nº 159 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública	27 de junio de 1978	Desarrolla en su totalidad lo recogido en el Convenio nº 151 OIT.
Recomendación OIT nº 163 sobre la negociación colectiva	19 de junio de 1981	Amplía lo establecido en el Convenio nº 154 OIT.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Swepston (1998), Gerson Anzola (2016) y la consulta vía web en la página de la OIT de los propios textos citados.

**ANEXO 4: CUADRO A.4. SOBRE OTROS TEXTOS PROCEDENTES DE ÓRGANOS DEL DERECHO INTERNACIONAL (AL MARGEN DE LA OIT) QUE ALUDEN A LA LIBERTAD SINDICAL Y/O LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN SUS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN.**

<b>Nombre de la norma o declaración</b>	<b>Fecha de aprobación o de entrada en vigor</b>	<b>Preceptos de interés</b>
Declaración Universal de Derechos Humanos (aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas).	Proclamada el 10 de diciembre de 1948	Arts. 20 y 23.4: sobre la libertad sindical.
Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos (aprobada por el Consejo de Europa).	4 de noviembre de 1950	Art. 11 sobre libertad de asociación, haciendo referencia a la libertad sindical como aspecto incluido en la primera.
Carta Social Europea (aprobada por el Consejo de Europa).	18 de octubre de 1961	Arts. 5 y 6, derecho sindical y derecho a la negociación colectiva, respectivamente.
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas).	Entró en vigor el 3 de enero de 1976	Art. 8 sobre libertad sindical
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas).	En vigor desde el 23 de marzo de 1976	Art.22 sobre la libertad sindical
Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas.	Se propuso el 31 de enero de 1999	Principio 3 en el que se hace referencia a la libertad de afiliación y a la negociación colectiva.

Fuente: elaboración propia a partir de datos de Swepston (1998), Gerson Anzola (2016) y la consulta vía web en la página de la OIT de los propios textos citados.