



EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Universidad Pablo de Olavide

GARANTÍA DE PERMANENCIA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES CON OCASIÓN DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS OBJETIVAS

*Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social,
de 30 de noviembre de 2005*

FERNANDO ELORZA GUERRERO *

SUPUESTO DE HECHO: El desdoblamiento de las obras de una carretera, y la consiguiente ocupación por la Administración de una finca en la que se ubica una Estación de Servicio, provoca que la empresa titular de ésta decida extinguir los contratos de trabajo de aquellos que prestaban servicio en la citada Estación alegando causas objetivas.

Uno de los trabajadores despedidos tiene la condición de representante de personal, excediendo el ámbito de representación la propia estación de servicios afectadas por los despidos —consta en la Sentencia que la empresa contaba con otras dos estaciones de servicio en Badajoz, y otras dos en Mérida y un pueblo próximo, *«todas ellas con suficiente personal y con pérdidas económicas en su explotación»*, según expresa el antecedente Segundo IV—.

Impugnado el despido por, entre otros, este trabajador —representante—, tanto el Juzgado de lo Social, como la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura [STSJ Extremadura, de 8 de marzo de 2004(AS 2004/655)], desestimaron los argumentos esgrimidos en contra de la consideración de que el presente fuera un despido procedente.

* Profesor Titular de Universidad del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

RESUMEN: Los argumentos del TS¹ para estimar el recurso de casación interpuesto por el representante legal del trabajador-representante, y calificar por tanto el despido del mismo como improcedente son fundamentalmente los siguientes:

- 1) La garantía de permanencia en la empresa, en cuanto preferencia, *«se traduce siempre en un sacrificio potencial para el resto de los trabajadores incluidos en el ámbito en que opera la garantía, con independencia de que éste pueda ser más o menos extenso».*
- 2) Si no fuera así, *«las posibilidades de eludir la garantía mediante el ejercicio por parte del empresario de sus facultades en orden a la movilidad supondrían un riesgo muy alto para la efectividad de aquella garantía».*

ÍNDICE

1. APUNTES SOBRE LA CONCEPCIÓN LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DE LA GARANTÍA DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES
2. LA APORTACIÓN DE LA STS DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2005: ANÁLISIS CRÍTICO
3. EL FALLO EMANADO DE LA SENTENCIA

1. APUNTES SOBRE LA CONCEPCIÓN LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DE LA GARANTÍA DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

El interés de la presente Sentencia radica precisamente en el supuesto de hecho que afronta y que nos sitúa ante la tesitura de tener que valorar la efectividad de la garantía legal consagrada por el art. 68 b) ET (suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas), reiterada por el art. 52 c) párrafo 2.º ET (extinción por causas objetivas previstas en el art. 51.1 ET) —y que también se contiene en otros preceptos estatutarios, caso del art. 51.7 ET (despido colectivo) o 40.5 ET (movilidad geográfica)—, cuando el ámbito en que se produce la decisión empresarial de proceder a la extinción de determinados contratos no coincide con el ámbito de representación de los representantes de los trabajadores. La consideración detenida del caso aconseja no obstante una reflexión preliminar, aunque sea breve, sobre el contenido y alcance de la citada garantía, que nos ponga en mejor situación de valorar críticamente el texto objeto de análisis.

La razón de la protección diferenciada de los representantes legales de los trabajadores (delegados de personal y miembros de los comités de em-

¹ RJ 2006/922.

presa), y de la que se benefician también los delegados sindicales que no formen parte de dichos comités de empresa (art. 10.3 LOLS), los propios delegados de prevención (art. 37 LPRL), o los miembros del comité de empresa europeo (arts. 21 y 28 de la Ley 10/1997), se ha venido considerando de manera mayoritaria que radica en la necesidad de proteger el interés colectivo o sindical, y no tanto el interés individual del propio trabajador. Como años atrás se afirmó «es el hecho objetivo de la presencia y de la actividad sindical en la empresa, a través de los propios representantes, lo que viene protegido»². En definitiva, en el presente caso, y en palabras del TC «la ley no concede un privilegio, sino que se tutela (...) la representación de los trabajadores»³.

Ahora bien, esta «ultimidad» —empleando la expresión acuñada en su día por los profesores ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE⁴—, lejos de ser considerada una prioridad absoluta se comprende por la doctrina científica y por la jurisprudencia como de carácter relativo, desde el momento en que sólo operaría respecto de cada categoría profesional o dentro del respectivo grupo profesional y en el caso de que la crisis empresarial sea parcial⁵, no así cuando la misma afecta a los trabajadores de toda la empresa⁶.

Con todo, dista de estar claro el ámbito concreto de efectividad de la mencionada preferencia —cuestión clave por cierto en la Sentencia que analizamos— desde el momento en que el art. 68 b) ET se refiere indistintamente a la «empresa» y al «centro de trabajo», como escenarios donde la permanencia en la empresa podría ser eficaz, en tanto que otras normas como el art. 52 c) ET reconoce a los representantes de los trabajadores la prioridad de permanencia en la «empresa». En algunos casos se ha propugnado la consideración del centro de trabajo como ámbito ordinario de aplicación de la garantía⁷, postura no compartida por quienes entienden que, posiblemente, el asunto deba resolverse atendiendo al ámbito que, a su vez, regis-

² DURÁN LÓPEZ, F.: «Despido y sanción de los representantes sindicales», *REDT*, núm. 1, 1980, pág. 59.

³ STC 191/1996, en relación a la garantía del art. 68 b) ET.

⁴ ALONSO OLEA, M., y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, Civitas, Madrid, 22.ª edición, 2003, pág. 204.

⁵ STS (Sala 4.ª) de 9 de octubre de 1989 (Ar. 7138).

⁶ STS (Sala 4.ª) de 19 de mayo de 1980 (Ar. 1859). En este sentido, por todos, BARREIRO GONZÁLEZ, G.: «Garantías de los representantes del personal», en AA.VV.: *Derecho vivo del Trabajo y Constitución. Estudios en homenaje al Profesor Doctor Fernando Suárez González*, La Ley - MTAS, Madrid, 2004, pág. 201.

⁷ Recientemente, por ejemplo, LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.: «Las garantías de los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia», *AL*, núm. 21, 2005, pág. 2525, amparándose en que éste ámbito es «igualmente el que constituye la referencia básica para la articulación de la representación colectiva».

tre la crisis económica que en un momento dado justifique el correspondiente despido⁸, pues la correlación entre representación y centro de trabajo no siempre se produce, razón por la que no siempre puede ser admisible, desde una perspectiva legal, el que planteada una reestructuración empresarial sobre la base de una serie de despidos, antes que afectar a un representante de los trabajadores se pretenda la afectación por la medida empresarial de trabajadores de otros centros de trabajo no afectados por la citada reestructuración⁹.

Pero la polémica también ha alcanzado a otros aspectos del régimen legal de las garantías de los representantes de los trabajadores, como cuando se planteó en sede del TC si la garantía de permanencia era un derecho renunciable *ex post*, expresa o tácitamente —algo que si bien en el presente caso no se dio podría haberse producido perfectamente—. Conocida es a estos efectos la doctrina del TC, expresada en su Sentencia 191/1996¹⁰, en la que se sostiene que no resulta aceptable «colocar a los titulares del derecho en la situación límite de: o renunciar al mismo [la prioridad de permanencia en la empresa] para beneficiar a otros trabajadores sin representación alguna, o no renunciar, con perjuicio de ellos», pues ello se entiende que constituye una violación de la libertad sindical. Doctrina muy criticada en su momento por sectores del laboralismo español¹¹ y que cuenta con voto particular de indudable interés en el que se niega precisamente la mayor: la vulneración de la libertad sindical¹².

2. LA APORTACIÓN DE LA STS DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2005: ANÁLISIS CRÍTICO

La Sentencia objeto de comentario sitúa la puesta en práctica de la garantía de permanencia del representante de los trabajadores en la empresa en el contexto de una extinción del contrato por causas objetivas, y más concretamente por lo que podemos entender como una causa técnica —la empresa alega en su comunicación «las obras de desdoblamiento de la carre-

⁸ SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Las garantías de los miembros del comité de empresa (En torno al artículo 68)», *REDT*, núm. 100, 2000, pág. 1327.

⁹ ROQUETA BUI, R.: «Capítulo XI. Garantías y Facilidades», en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R. y MERCADER UGUINA, J. (Coords.): *Manual Jurídico de los Representantes de los Trabajadores*, La Ley, Madrid, 2004, pág. 327.

¹⁰ F.J. 5.º, párrafo 9.º.

¹¹ Por ejemplo, ALONSO OLEA, M., y CASAS BAAMONDE, M.E.: *Derecho del Trabajo*, *op. cit.*, pág. 204, en relación con esta Sentencia afirman que, a su juicio, se trata de un derecho renunciable «sin que esta renuncia (...) ni de lejos afecte a la libertad sindical», resultando por tanto «insostenible» la argumentación en este caso del TC.

¹² Emitido por el Magistrado Cruz Villalón, P.

tera», así como «*la ocupación por la Administración de la finca en que se ubica*» la estación de servicio en la que trabajaba el representante de los trabajadores como causa de la extinción contractual—. La decisión empresarial tiene por destinatarios a cuatro trabajadores de los cuáles uno es representante de los trabajadores, intuyéndose, porque no se explicita, que dicho ámbito de representación era al menos todos los centros (entiéndase estaciones de servicio) con que contaba la empresa en la provincia de Badajoz, cuando no toda la empresa.

La originalidad del caso radica en la coincidencia del ámbito representativo con el de la decisión empresarial, pues mientras queda claro que el representante desarrolla su actividad en un ámbito que abarca a varias estaciones de servicio, cuando no la totalidad de la empresa, ésta plantea la necesidad de proceder a la extinción de todos los contratos de un concreto centro de servicio, aquél en que el representante está desempeñando su trabajo. Una situación que se solventa por el Tribunal reconociendo al representante su derecho a permanecer en la empresa, como consecuencia de la garantía establecida por el art. 68 b) ET, situación que a su vez provoca el que un trabajador de otra estación de servicio que en principio no estaría afectado por la medida empresarial finalmente pierda su puesto de trabajo como consecuencia de la efectividad de la citada garantía legal.

Por principio, la pérdida del puesto de trabajo por parte de un trabajador no representante no resulta algo extraordinario desde el momento en que el juego del art. 68 b) ET implica en sí mismo el sacrificio de un trabajador para que el representante de los trabajadores pueda seguir desempeñando su actividad representativa en la empresa. Es sin duda que la pérdida del puesto de trabajo tenga lugar en otra estación de servicio, y que finalmente resulte despedido quien menos podía esperarlo, lo que puede resultar llamativo sobre todo para los profanos en la materia. Pero como afirma el Tribunal Supremo en la fundamentación jurídica de la Sentencia recordando doctrina ya consolidada, «*la garantía en cuanto preferencia, se traduce siempre en un sacrificio potencial para el resto de los trabajadores incluidos en el ámbito en que opera la garantía con independencia de que éste pueda ser más o menos extenso. (...) si no fuera así las posibilidades de eludir la garantía mediante el ejercicio por parte del empresario de sus facultades en orden a la movilidad supondrían un riesgo muy alto para la efectividad de aquella garantía*».

Vaya por delante que el Tribunal asume como punto de partida lo que se ha dado en llamar el «*carácter relacional de la garantía*»¹³, a saber: que

¹³ SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Alcance de la garantía representativa de permanencia frente a despidos colectivos o plurales. Comentario a la STS de 30 de noviembre de 2005», AS, núm. 16, 2006, pág. 8.

la garantía «no puede actuar cuando desaparecen todos los puestos de trabajo, pues entonces no hay una alternativa de selección. Esta alternativa se produce cuando existen varios puestos de trabajo sobre los que se proyecta el efecto de la causa extintiva»¹⁴. La cuestión es que en este caso la garantía se pretende que supere el ámbito de la propia causa extintiva. Es tal vez por ello, que el Alto Tribunal recuerda que, en el caso del art 68 b) ET, la «mención alternativa —empresa, centro de trabajo— juega como una referencia a la conexión entre la garantía y el ámbito de la representación del trabajador, de forma que si éste se extiende a la empresa dentro de ésta deberá operar la garantía, mientras que si se trata del centro de trabajo tendrá que limitarse a éste». Por ello, precisamente, no puede considerarse acertada —por demasiado reduccionista— la doctrina de la instancia inferior [STSJ Extremadura, de 8 de marzo de 2004 (AS. 655)] que descartó la aplicación de la mencionada garantía en atención a que «han sido amortizados todos los puestos de trabajo del centro afectado».

No hay duda, de que la mencionada doctrina del Tribunal Supremo contribuye a otorgar una nueva dimensión al carácter relacional de la garantía, doctrina que compartimos. Y ello porque con independencia de la consecuencia más llamativa que supone la extinción del contrato de un trabajador que en principio se podía suponer ajeno a la medida empresarial, el Tribunal vuelve a poner el acento en la necesidad de salvaguardar el interés colectivo que en sí mismo atesora la actividad representativa por encima de cualquier otra consideración vinculada a la conservación del empleo de un trabajador concreto, por las consecuencias nefastas que para la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores podría tener la tesis que vinculara la garantía del art. 68 b) ET no al ámbito de representación sino al ámbito estricto de desempeño profesional del trabajador-representante¹⁵.

Con todo, cualificados miembros de la comunidad científica han apuntado la conveniencia de no sacralizar la doctrina de la presente Sentencia, argumentando que «en algún caso será conveniente atender a los parámetros de la movilidad funcional o geográfica para valorar la eventual prioridad de permanencia del representante y no (o al menos en exclusiva) el tamaño de la referida unidad electoral»¹⁶. A nuestro juicio, las consideraciones en

¹⁴ F.J. 3.º.

¹⁵ A fin de cuentas, y como señalan PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Ceura, Madrid, 2002, pág. 494, «la actuación ilícita contra la persona del representante (...) no sólo lesiona los derechos individuales del trabajador/representante, sino que, al impedir el desenvolvimiento de la función representativa, priva también a los trabajadores del centro de trabajo del juego ordinario de las instituciones de defensa de sus intereses [lesión potencial de derechos laborales en mas, por ende]».

¹⁶ SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Alcance de la garantía representativa...», *op. cit.*, pág. 7.

materia de movilidad funcional o geográfica se deben tener en cuenta en el momento de aplicación efectiva de la garantía, no constituyendo por tanto un factor de suficiente entidad como para cuestionar la presente doctrina judicial.

En el caso de la movilidad funcional, la problemática tiene que ver con la polémica todavía hoy persistente en relación a si conceptos como la categoría profesional o el grupo profesional que tuviera asignado el trabajador representante constituyen un límite infranqueable a la hora de hacer efectiva la prioridad. En este sentido, consideramos de interés los planteamientos que abogan por una consideración flexible de la cuestión y que propugnan el manejo en este caso de conceptos más amplios, como el de función, lo que llevaría a determinar, por ejemplo en el caso de una fábrica, qué trabajadores registran cualificaciones o una idoneidad profesional similares al trabajador-representante¹⁷, excediendo incluso el límite de la propia sección en que se encuentra encuadrado¹⁸.

Por lo que respecta a la movilidad geográfica, en algún caso se ha señalado que la preferencia legal del art. 68 b) ET *«queda afectado por el concepto que de la propia movilidad haya introducido el convenio colectivo aplicable o por las prioridades que a favor de ciertas categorías puedan haberse fijado»*¹⁹. El primer supuesto se retrata fácilmente en el caso enjuiciado por la STSJ Cataluña de 15 de mayo de 1998 (AS. 3056), en el que el convenio colectivo descartaba la consideración como movilidad geográfica de los cambios de destino en un radio inferior a 25 km, planteamiento que fue respaldado por el Tribunal que arguyó que la prioridad de permanencia *«no puede configurarse como un privilegio personal que inmunice al trabajador frente a cualquier decisión de la empresa»*. El segundo supuesto por su parte tiene su reflejo en la STSJ Cataluña de 14 de diciembre de 1995 (AS. 4914), que descartó que la prioridad de permanencia pudiera ser efec-

¹⁷ Conviene advertir la reticencia de nuestros Tribunales a una consideración flexible de la cualificación del trabajador en estos casos. Un ejemplo de ello en la STSJ Cataluña de 14 de diciembre de 1995 (AS. 4914) en la que se tienen en cuenta circunstancias distintas a la categoría profesional contenidas en el sistema de clasificación profesional fijado en convenio colectivo para excluir el juego de la preferencia legal. No obstante, ha de citarse la existencia de algunos pronunciamientos favorables al planteamiento aquí expuesto, como es el caso de la STSJ Castilla-León, de 15 de febrero de 1994 (Ar. 484), en la que se admitió que la garantía legal jugara aunque el puesto de trabajo que permaneciese no perteneciera a la categoría profesional de los representantes pues *«estos, con su pretensión, están aceptando la movilidad funcional descendente que podría implicar su desempeño, al cual están legítimamente abocados en virtud de la preferencia legalmente atribuida por su condición de representantes»*.

¹⁸ Tal es el caso enjuiciado, y el sentido del fallo, en la STSJ Cataluña de 20 de febrero de 1998 (AS. 1485).

¹⁹ SEMPERE NAVARRO, A.V.: *«Las garantías de los miembros...»*, op. cit., pág. 1328.

tiva entre quien es residente en una localidad y quien no lo es cuando el convenio colectivo ha establecido que los trabajadores residentes en una localidad tienen prioridad para permanecer en dicha localidad.

Nuevamente, hemos de insistir en el interés en juego, el colectivo, el de todos los trabajadores en su conjunto, y en el carácter legal de la garantía, que se además establece en términos generales. Con ello, lo que queremos decir es que no parece razonable, desde la perspectiva de la propia lógica de la institución, que pretenda la salvaguarda de la actividad y acción representativa en la empresa, el que la misma pueda verse afectada por lo dispuesto en convenio colectivo. En ese sentido, no compartimos la opinión de quienes consideran que la garantía «no opera cuando existen trabajadores en idéntica situación con mejor derecho reconocido en convenio colectivo»²⁰. Antes al contrario, creemos que la papel de la negociación colectiva en relación con el art. 68 ET, en cuanto mínimo irrenunciable, sólo puede ser de mejora y de concreción del precepto legal²¹, no de amputación de su efectividad.

III. EL FALLO EMANADO DE LA SENTENCIA

El Fallo de la Sentencia analizada concluye estimando parcialmente la demanda presentada por los cuatro trabajadores despedidos, de tal manera que, como hemos indicado anteriormente, estima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador-representante, condenando a la empresa «a que, a opción del trabajador lo readmita o lo indemnice». Esta opción, consecuencia de lo establecido por el art. 56.4 ET, será ejercitada por el trabajador una vez conocida la Sentencia²², si bien conviene advertir que caso de que el representante guarde silencio, la jurisprudencia es favorable a considerar que el trabajador opta por la readmisión²³.

Puede resultar llamativa en algún caso la calificación del despido como improcedente. Sin embargo, lo cierto es que nuestros Tribunales habitualmente sólo han considerado la nulidad del despido cuando se ha apreciado un desconocimiento de la prioridad de permanencia que implicaba desco-

²⁰ GARCÍA NINET, J.I. et alrii.: *Derecho del Trabajo*, Thomson-Aranzadi, 2005, pág. 830.

²¹ Tal es la visión defendida entre otros por SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C.: «El tratamiento en la negociación colectiva de las garantías de los representantes de los trabajadores», AS, Tomo V, 1999, pág. 831.

²² El TS ha cuestionado tanto la validez de una renuncia anticipada, como la relevancia jurídica de una opción anticipada ejercida por ejemplo en la demanda contra el despido (STS (Sala 4.ª) de 26 de julio de 1988 (Ar. 6235)).

²³ STS (Sala 4.ª) de 14 de abril de 1986 (Ar. 1923).

nocimiento del derecho fundamental a la libertad sindical o albergaba algún tipo de discriminación²⁴, calificándose como improcedente por el contrario en aquellos casos en que sólo se aprecia mero desconocimiento de la efectividad de la garantía legal mencionada²⁵. La línea que separa la distinción de uno y otro supuesto en algún caso puede ser muy tenue.

En el fondo de todo este asunto lo que subyace es una doctrina poca clara por parte del TC en torno a la consideración de la representación unitaria en la empresa como sujeto que actúa en el ámbito de la libertad sindical²⁶. Que ha llevado a nuestro Tribunal a predicar de la actividad de promoción y defensa de los intereses económicos de los trabajadores que desarrolla la representación unitaria su carácter de «*función calificable latu sensu como sindical*»²⁷, cuando no ha considerar como relativas al contenido de la libertad sindical de las garantías y facilidades concedidas por la ley a los representantes unitarios de los trabajadores²⁸. Un oscilación que también se observa por cierto, bien que a un nivel distinto, en el caso de la consideración que esas mismas garantías legales merecen para dicho Tribunal cuando de las representaciones sindicales se trata, de tal manera que si bien inicialmente en la STC 40/1985 afirmó que las mismas «*de algún modo se incorporan al contenido esencial del derecho de libertad sindical*», con posterioridad en relación con los delegados sindicales ha declarado que puesto que su existencia forma parte del contenido adicional del derecho las garantías también deberían circunscribirse a ese ámbito²⁹.

Como hace unos años comentaba RODRÍGUEZ-SAÑUDO, al hilo del análisis de la STC 191/1996 —aquella que analizaba la posible renunciabilidad *ex post* a la prioridad de permanencia en la empresa— en el caso de la doctrina constitucional en materia de garantías de los trabajadores «*puede ser discutible que a través de las garantías reconocidas por la ley a los representantes unitarios se esté estableciendo propiamente una protección de la actividad sindical en su sentido estricto, esto es, como actividad del sindi-*

²⁴ STJS Castilla-León, de 8 de marzo de 196 (AS. 464).

²⁵ STSJ Castilla-León de 20 de mayo de 197 (AS. 1456); STSJ Extremadura de 27 de octubre de 1998 (AS 4305).

²⁶ Doctrina que ha merecido una fuerte crítica por parte de ciertos sectores de la doctrina científica. Así, por ejemplo, OJEDA AVILÉS, A.: *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2003, pág. 408-409, ha criticado la escasa nitidez de una doctrina constitucional que si bien considera a la representación unitaria y a la representación sindical órganos diferentes, con régimen distinto por ello, «*declara en algunas de sus sentencias que la actividad del representante es actividad sindical, y que las garantías de la LOLS se aplican a ellos, como a la inversa acepta una extensión limitada de las garantías unitarias a la actuación sindical*».

²⁷ STC 95/1996, de 29 de mayo (F.J. 3.º).

²⁸ STC 40/1985 (F.J. 2.º).

²⁹ STC 61/1989, de 3 de abril; STC 132/2000, de 16 de mayo.



cato»³⁰. Y es que la existencia en nuestro país de un doble canal representativo, la sindicalización evidente de la representación unitaria en la empresa y la forma en que el TC recurre a discreción al art. 28.1 ET en el caso de las representaciones unitarias ha terminado por generar una doctrina con bastantes claroscuros, que en ocasiones nos hace surgir la duda de cuál es la realidad jurídica, por ejemplo, de las representaciones unitarias no sindicalizadas³¹.

³⁰ RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: «Prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores en despido colectivo por causas económicas: sobre su integración en el derecho de libertad sindical y admisibilidad de su renuncia», en ALONSO OLEA, M. y MONTOYA MELGAR, A.: *Jurisprudencia constitucional sobre trabajo y Seguridad Social*, Tecnos, Tomo XIV, 1996, pág. 302.

³¹ Sobre todo este fenómeno resulta de interés la consulta de LUJÁN ALCARAZ, J.: *La acción sindical en la empresa*, CES, Madrid, 2003, en particular pág. 219 y ss.