**DERECHO SINDICAL**

**ÍNDICE**

[1 DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL 1](#_Toc32476467)

[1.1 Ámbito subjetivo de la libertad sindical 2](#_Toc32476468)

[1.2 Contenido de la libertad sindical 2](#_Toc32476469)

[2 REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA 2](#_Toc32476470)

[2.1 Representación unitaria 2](#_Toc32476471)

[2.2 Representación sindical 4](#_Toc32476472)

[2.3 Garantías de actuación de los representantes unitarios y sindicales 4](#_Toc32476473)

[3 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO 5](#_Toc32476474)

[4 CONFLICTO COLECTIVO: huelga, cierre patronal y otras medidas 7](#_Toc32476475)

[4.1 Medidas de presión en los conflictos colectivos 7](#_Toc32476476)

[4.1.1 La huelga 7](#_Toc32476477)

[4.1.2 El cierre patronal 8](#_Toc32476478)

[4.2 Solución de los conflictos colectivos 9](#_Toc32476479)

[4.2.1 Medios de solución judiciales: 9](#_Toc32476480)

[4.2.2 Medios extrajudiciales: 9](#_Toc32476481)

[5 DERECHO DE REUNIÓN 10](#_Toc32476482)

[6 LA TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL 10](#_Toc32476483)

DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL

Un Sindicato es toda organización de trabajadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses que les son propios, como mejorar las condiciones de trabajo. ([Conv. 87 O.I.T.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)).

La [C.E.](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229) lo recoge en el art. 7 y en el art. 28 lo vuelve a mencionar reconociéndole la categoría de derecho fundamental, y precisamente por su carácter fundamental es regulado por Ley Orgánica; en concreto la Ley Orgánica de Libertad Sindical [L.O. 11/1985](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660).

## Ámbito subjetivo de la libertad sindical

Es un derecho de los trabajadores por cuenta ajena. Los jubilados, parados y autónomos sin trabajadores pueden afiliarse, pero no fundar sindicatos. Los militares, guardias civiles, jueces y fiscales no tienen este derecho. Los policías nacionales, autonómicos y locales tienen este derecho restringido (por ejemplo; no pueden convocar huelgas).

## Contenido de la libertad sindical

Desde un **punto de vista individual** el derecho a la Libertad Sindical supone:

* Derecho a fundar sindicatos, suspenderlos o extinguirlos siempre por procedimientos democráticos y sin necesidad de autorización previa.
* Derecho a afiliarse al de su elección, a desvincularse del mismo cuando lo desee o a no afiliarse a ninguno si así lo quiere.
* Derecho a elegir a sus representantes y a presentarse como candidato.
* Derecho a participar en las actividades del sindicato.

La **vertiente colectiva** de la Libertad Sindical son los derechos de los Sindicatos como persona jurídica:

* Derecho a formular sus estatutos, a organizar su administración interna y a decidir su programa de acción con autonomía.
* Derecho a constituir federaciones, confederaciones y afiliarse a organizaciones internacionales.
* Derecho a no ser suspendidos ni disueltos si no es por sentencia judicial firme y fundada en incumplimiento grave de la Ley.
* Derecho a la actividad sindical que implica; la Negociación Colectiva con las asociaciones empresariales de la que surgen los Convenios Colectivos, la convocatoria de Huelgas, planteamiento de Conflictos Colectivos.... y a la actividad sindical en la empresa.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

El derecho de los trabajadores a participar en la dirección y organización de la empresa está reconocido en el art. 129-2 de la [C.E.](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229) y del art. 4-1-g del [E.T.](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20181206&tn=1#a77) Pero su regulación detallada se desarrolla en el Tit. II del [E.T.](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20181206&tn=1#a77) (arts 62 a 76). Esta regulación constituye mínimos de derecho necesario y pueden ser mejorados para los trabajadores en los Convenios Colectivos. Este derecho de participación en la dirección y organización de la empresa se ejerce a través de:

* **Los REPRESENTANTES UNITARIOS** representan a todos los trabajadores de la empresa.
* **Los REPRESENTANTES SINDICALES** representan a los trabajadores de la empresa afiliados a su sindicato:

## Representación unitaria

* Los Delegados **de Personal** en empresas de entre 10 y 49 trabajadores:
  + En las empresas con entre 1 y 6 trabajadores 0 delegados.
  + Las que tienen entre 6 y 10, si lo decide la mayoría 1 delegado.
  + Las de entre 11 y 30 trabajadores 1 delegado.
  + Y para las que oscilan entre 31 y 49 3.delegados
* Los **Comités de Empresa** en empresas de 50 o más trabajadores. Este es un órgano colegiado cuyo nº de miembros varía en función del nº de trabajadores en plantilla:

|  |  |
| --- | --- |
| De 50 a 100 | 5 |
| De 101 a 250 | 9 |
| De 251 a 500 | 13 |
| De 501 a 750 | 17 |
| De 751 a 1000 | 21 |
| Más de 1000 | 2 por cada 1.000 o fracción, máximo de 75. |

Son elegidos democráticamente por todos los trabajadores mayores de 16 años que tengan más de 1 mes de antigüedad. Los candidatos deben tener más de 18 años y 6 meses de antigüedad. (Quien tenga curiosidad sobre el proceso electoral puede consultar el [Real Decreto 1844/1994](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-20236)).

El mandato es de cuatro años, aunque se prorrogan en sus funciones si terminado el mandato no se promueven nuevas elecciones, y en tanto no se promuevan.

Se reunirán cada 2 meses o cuando convoque 1/3 de sus miembros ó 1/3 de los trabajadores representados.

Sus funciones vienen recogidas en el art. 64 y a lo largo del articulado del [E.T.](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20181206&tn=1#a77) y a título de ejemplo podemos citar:

* **Recibir información** en la que fundamentar la defensa de los trabajadores, por ejemplo; siniestralidad, absentismo, producción, cuenta de resultados, tipos de contratos utilizados, aplicación del derecho de igualdad entre hombres y mujeres etc.
* Deben **emitir informes** en caso de; reestructuración de plantilla, reducción de jornada, traslado de instalaciones, etc.
* **Vigilar** la movilidad funcional, los expedientes disciplinarios, condiciones de seguridad, etc.
* **Participar en las negociaciones con el empresario** en el periodo de consultas: traslados colectivos, modificaciones colectivas y substanciales de las condiciones de trabajo, despidos colectivos, etc.
* **Negociarán los Convenios Colectivos de empresa**.

## Representación sindical

La actividad sindical en la empresa se lleva a cabo a través de las **Secciones Sindicales** y los **Delegados Sindicales**. Los trabajadores de una empresa afiliados a un mismo Sindicato pueden formar Secciones Sindicales, a su vez estas, si la plantilla de la empresa es superior a 250 trabajadores, están representadas por los Delegados Sindicales, también llamados REPRESENTANTES SINDICALES porque representan sólo a los trabajadores de la empresa afiliados a un determinado Sindicato (al contrario que los unitarios que representan a todos los trabajadores de la empresa)

Las **Secciones Sindicales** son las sucursales de los Sindicatos en las empresas, y tienen derecho:

* Un local de reunión, a un tablón de anuncios, a recibir y difundir información sin perturbar la normal dinámica de trabajo, a recaudar cuotas.
* Pueden presentar candidaturas a elecciones de representantes unitarios. En ellas suele incluirse a los Delegados Sindicales, por lo que muchos de los Delegados Sindicales son miembros de los Comités de empresa. Los Delegados Sindicales que no sean miembros de los Comités de Empresa pueden asistir a las reuniones de estos con voz pero sin voto.
* Tienen derecho a participar en la Negociación Colectiva a nivel de empresa.

## Garantías de actuación de los representantes unitarios y sindicales

La Ley Orgánica de Libertad Sindical [L.O. 11/1985](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660) dota de una especial protección a los representantes unitarios y sindicales con el objeto de que ejerzan sus funciones representativas sin miedo a las represalias del empresario. En concreto son:

* **Expediente contradictorio**: Cuando el empresario pretenda imponer una sanción disciplinaria a alguno de estos representantes debe dar audiencia al interesado y la del resto de representantes.
* **Prioridad de permanencia** en la empresa o centro de trabajo en casos de:
  + Extinción por causas económicas o tecnológicas.
  + Suspensión por causas económicas o tecnológicas
  + Traslados o desplazamientos de centro de trabajo.
* **Protección contra los despidos y las sanciones del empresario**: no pueden ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandado, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación.
* **Libertad de expresión y opinión:** los representantes de los trabajadores pueden expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, informaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la empresa.
* **Crédito mínimo de horas retribuidas** para el ejercicio de sus funciones de representación:

|  |  |
| --- | --- |
| **Nº DE TRABAJADORES** | **Nº DE HORAS MENSUALES** |
| **Hasta 100** | 15 |
| **De 101 a 250** | 20 |
| **De 251 a 500** | 30 |
| **De 501 a 750** | 35 |
| **De 751 en adelante** | 40 |

Esta escala de horas tiene carácter de norma mínima por lo tanto puede ser objeto de mejora por convenio colectivo.

Además, el ET, a través de la negociación colectiva, posibilita la acumulación del crédito de horas en uno o varios representantes, de manera que puedan quedar relevados del trabajo (liberados), sin perjuicio de su derecho a la remuneración, y siempre que no se supere el máximo total de horas atribuidas a los diversos representantes.

* **Prohibición de discriminación**: los representantes de los trabajadores no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón del desempeño de sus funciones de representación.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONVENIO COLECTIVO

El art. 37-1 de la C.E. (Constitución Española) consagra el derecho a la **Negociación Colectiva** entre representantes de los trabajadores y los empresarios.

El resultado de la Negociación Colectiva son los Convenios Colectivos.

Un Convenio Colectivo es el **acuerdo negociado entre los representantes de los trabajadores y los empresarios en el que se fijan las condiciones de trabajo** (salario, horario, jornada, permisos, vacaciones, descansos, turnos, incentivos, etc).

El Convenio Colectivo es una fuente del Derecho Laboral, es decir, contiene normas que regulan las condiciones laborales. De la misma forma, el [E.T.](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20181206&tn=1#a77) y los Contratos de Trabajo también son fuentes del Derecho Laboral porque también regulan las condiciones de trabajo.

Pero las relaciones entre estas tres fuentes del Derecho Laboral están regidas por el principio de “norma mínima”. Y en función de este principio los Convenios colectivos sólo pueden regular aspectos no regulados por el [E.T.](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20181206&tn=1#a77) o mejorar en favor del trabajador las condiciones laborales mínimas reguladas en el [E.T.](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20181206&tn=1#a77) Asimismo, el Contrato de Trabajo sólo puede cubrir vacíos y mejorar para el trabajador las condiciones laborales fijadas en sus Convenios Colectivos aplicables.

Es importante que cada trabajador sepa cuál es su Convenio Colectivo aplicable. Y para ello es necesario conocer el **Ámbito de Aplicación**; que viene definido por los siguientes parámetros:

* **Ámbito Territorial**: Nos informa si el Convenio en cuestión es de aplicación en el ámbito de empresa, local, comarcal, provincial, autonómico o nacional.
* **Ámbito Funcional**: Nos indica a que sector de actividad es aplicable dicho Convenio (metal, construcción, hostelería, etc.). De esta forma si la empresa a la que un trabajador pertenece realiza la actividad que menciona el Convenio y se encuentra dentro de su ámbito territorial todos los trabajadores de la empresa se verán afectados por ese Convenio.
* **Ámbito Temporal**: Aquí se define el tiempo durante el cual el Convenio va a estar vigente.

Por ejemplo, el Convenio Colectivo de la Construcción de la Comunidad de Madrid para el año 2019 será de aplicación a todos los trabajadores y empresarios de la construcción que trabajen en ese sector de actividad (ámbito funcional) en el territorio de la Comunidad de Madrid (ámbito territorial) durante el año 2019 (ámbito temporal).

El siguiente enlace nos ofrece la posibilidad de consultar los [convenios colectivos vigentes de la Comunidad de Madrid](http://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/convenios-colectivos)

Hay algunos aspectos como la clasificación profesional, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, posibilidad de realizar más de 9 horas al día, etc. que el [E.T.](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20181206&tn=1#a77) permite sean regulados mediante acuerdos de empresa si los Convenios Colectivos no los regulan. Un **Acuerdo de Empresa** se alcanza por negociación entre el empresario y los representantes unitarios de los trabajadores, evita vacíos normativos y es de aplicación a todos los trabajadores de la empresa.

Los Convenios Colectivos pueden ser modificados (en aspectos como jornada, horarios, salario, etc.) mediante Pacto de Empresa si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen (art. 82 [E.T.](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20181206&tn=1#a77)). Esta posibilidad ha sido introducida por la reforma laboral de 2012. En la práctica supone reducir la protección que los Convenios Colectivos ofrecían a los trabajadores como norma mínima y, por otro lado, favorecer la flexibilidad laboral potenciando la potestad organizativa del empresario.

Si a la finalización del Convenio ninguna de las partes lo denuncia en tiempo y forma (conforme a las normas que para ello establece el propio Convenio), este se prorroga automáticamente por un año.

Si alguna de las partes lo denuncia en tiempo y forma se abre un periodo de negociación durante el cual, y en tanto no se alcanza un nuevo acuerdo, serán de aplicación las condiciones laborales pactadas en el Convenio denunciado. Desde la última reforma laboral (2012) si la negociación no llega a un acuerdo transcurrido un año se aplicará el convenio de ámbito superior y si no hubiese se aplicará directamente el [E.T.](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20181206&tn=1#a77). Durante el periodo de negociaciones se pueden convocar huelgas como medida de presión. Pero una vez alcanzado el acuerdo formalizado en Convenio Colectivo no se podrán convocar huelgas para modificar lo pactado en tanto no finalice la vigencia temporal del mismo.

CONFLICTO COLECTIVO: huelga, cierre patronal y otras medidas

Cuando el conflicto afecta a un trabajador concreto, se trata de un conflicto individual que se resolverá en los tribunales. Cuando el conflicto afecta a los intereses generales de los trabajadores y las trabajadoras estamos ante un conflicto colectivo.

Para que se considere que existe un conflicto colectivo tiene que tener un carácter jurídico, es decir, la controversia debe versar sobre alguno de los siguientes motivos:

* + La **interpretación y aplicación de una norma legal** o convencional, o de pactos, acuerdos de empresa o de una decisión o práctica del empresario de carácter colectivo.
  + Conflicto económico o de intereses, en el que **se pretende la modificación o sustitución de una norma** vigente

El art. 37.2 [CE](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229) reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo ¿Y cuáles son esas medidas? Vamos a abordarlas en el siguiente epígrafe

## Medidas de presión en los conflictos colectivos

Cuando existe un conflicto colectivo las partes pueden utilizar una serie de medidas previstas por la ley para exteriorizar la existencia del mismo y presionar a la otra parte en defensa de sus intereses. Estas medidas de presión van desde la publicación de las posturas de las partes, a fin de que la sociedad conozca el conflicto, encierros, manifestaciones, hasta medidas extremas como son la **huelga** y el **cierre patronal**.

### La huelga

Es la suspensión de la prestación de trabajo llevada a cabo de forma colectiva y de común acuerdo por los trabajadores por cuenta ajena.

La Constitución Española reconoce, en su artículo 28 el derecho de huelga de los trabajadores para la defensa de los intereses que les son legítimos. Y se desarrolla en el [Real Decreto-ley 17/1977](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1977-6061)

Para que la huelga sea legal deberá seguirse un determinado procedimiento:

* Convocada por:
  + los trabajadores reunidos en asamblea y por mayoría.
  + Los representantes unitarios de los trabajadores.
  + Las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de que se trate.
* Deberá comunicarse por escrito al empresario/s afectados y a la Autoridad Laboral con una antelación mínima de 5 días, que será de 10 en empresas de servicios públicos.
* Se creará un Comité de Huelga, formado por un máximo de 12 trabajadores. Su función será intervenir en todos los actos y negociaciones que se realicen, así como garantizar la prestación de los servicios necesarios para el mantenimiento y seguridad de las instalaciones de la empresa.
* Las partes deberán negociar con el fin de llegar a un acuerdo; de alcanzarse, éste tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo.
* El Gobierno podrá acordar, cuando la huelga afecte a empresas de servicios públicos, la realización de servicios mínimos.

La huelga es ilegal cuando:

* Se base en motivos políticos y no laborales.
* Tenga carácter de solidaridad o apoyo, salvo que afecte a intereses profesionales de quienes la promuevan o sostengan.
* Tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo arbitral.
* Se produzca contraviniendo lo dispuesto en la Ley; por ejemplo, si no se han seguido los trámites establecidos para su convocatoria.

Es importante indicar que la huelga **es un derecho no una obligación**. Quien desee secundarla debe poder hacerlo libremente sin presiones ni amenazas y quien decida que no la secunda debe poder ir a trabajar, igualmente, sin presiones ni amenazas.

**Los efectos** para los trabajadores que secunden una huelga legalmente convocada son:

* Los contratos de trabajo se suspenderán y no tendrán derecho al salario.
* La situación con respecto a la Seguridad Social es de “alta especial” (no cotizan, no tienen derecho a desempleo ni incapacidad temporal, pero mantienen el derecho al resto de prestaciones).
* Las faltas por este motivo no podrán justificar sanciones disciplinarias ni despidos.
* Los empresarios no podrán sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados al centro de trabajo al tiempo de comunicarse la huelga.

### El cierre patronal

Es el cierre del centro de trabajo por parte del empresario en caso de huelga o cualquier otra situación conflictiva, siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:

* Claro peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
* Ocupación ilegal del centro de trabajo o posibilidad de que se produzca.
* Alteración del proceso de producción debido a la inasistencia o irregularidades en el trabajo.

El empresario que hubiera procedido al cierre deberá comunicarlo a la autoridad laboral en el plazo de 12 horas. Ésta podrá requerir a la empresa para que vuelva abrir el centro de trabajo en el plazo que determine en el requerimiento; de no hacerlo así, el empresario podrá ser sancionado.

Durante el cierre patronal, los contratos de trabajo se entenderán suspendidos, los trabajadores no tendrán derecho al salario, si situación en la Seguridad Social es de “alta especial”……..

El cierre será ilegal cuando se haya producido sin que concurran las circunstancias señaladas anteriormente y, en este caso, los trabajadores tendrán derecho al salario que hubieran dejado de percibir.

## Solución de los conflictos colectivos

Los conflictos de trabajo pueden resolverse a través de los siguientes medios:

### Medios de solución judiciales:

Se trata de un procedimiento judicial especial y preferente regulado en la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) que finaliza con sentencia de obligado cumplimiento. Pero sólo cuando se trate de conflictos que versen sobre la aplicación o interpretación de norma preexistente

### Medios extrajudiciales:

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, al amparo de lo dispuesto en el artículo 37.2 de la CE, en los Convenios y Recomendaciones Internacionales de la OIT, han firmado un "Acuerdo para la Solución Autónoma de los Conflictos Colectivos" (ASAC). Este cuenta con un servicio de mediación, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), al que pueden acudir los sectores o empresas que lo hayan suscrito. Para quienes no lo hayan suscrito, existe también un servicio de mediación, arbitraje y conciliación (SMAC), dependiente de la Dirección General de Trabajo, aunque transferido a las comunidades autónomas.

Además de los recursos que ofrece el ASAC hay métodos de resolución de conflictos con intervención de un tercero neutral y ajeno a la empresa:

* **Conciliación**: se realiza ante el SMAC (Servicio de Mediación, arbitraje y conciliación). La intervención es mínima. Este procedimiento se limita a exhortar a las partes a resolver el conflicto. La función del conciliador es reunir a las partes e instarlas a un acercamiento. No realiza propuestas de resolución del conflicto, solo facilita la negociación.
* **Mediación**: intervención media. Las partes nombran a un mediador que reúne a las partes y además propone posibles soluciones, si bien éstas no son vinculantes. Son las partes las que deciden si aprueban o no sus sugerencias.
* **Arbitraje**: intervención máxima. Las partes voluntariamente se someten a un tercero neutral pero con la obligación de aceptar lo que éste decida. La decisión del tercero es vinculante para las partes y se formaliza en un laudo. El compromiso en el arbitraje es un acuerdo, pero el sometimiento posterior al laudo dictado por el árbitro (o árbitros) es obligado para las partes.

DERECHO DE REUNIÓN

Es el derecho de los trabajadores de una misma empresa o centro de trabajo a reunirse en asamblea y a tomar decisiones democráticamente. Regulada en los art. 77 y sgtes del [E.T.](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20181206&tn=1#a77)

La convocatoria la puede hacer los representantes unitarios de los trabajadores o 1/3 de los trabajadores. Esta incluirá el orden del día y se comunicará al empresario con 48 horas. Será fuera de las horas de trabajo.

El lugar de reunión será el centro de trabajo y el empresario debe facilitarlo a no ser que; no hayan transcurrido 2 meses desde la última, no se hayan resarcido los daños causados en anteriores reuniones o se encuentren en cierre patronal legal.

LA TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL

El derecho de libertad está reconocido en el artículo 28.1 de la C.E como derecho fundamental. Esto nos indica que es un elemento esencial de nuestro sistema jurídico y social. Y en base a su importancia se le ha dotado de una potente protección. Por lo tanto, ante cualquier actuación que impida o vulnere los derechos que comprende, se podrá recurrir:

* A los tribunales ordinarios (Juzgado de lo Social) a través de un **procedimiento preferente y sumario**. (se resuelve antes y más rápido que el resto de asuntos)
* Al Tribunal Constitucional una vez agotada la vía previa a través del **Recurso de Amparo** (exclusivo para los derechos fundamentales)
* Interponer una querella ante la **Jurisdicción Penal** (si la actuación antisindical puede encuadrarse dentro de “De los delitos contra los derechos de los trabajadores” del Código Penal)
* Además de la posibilidad de acudir a la vía judicial, cualquier persona que considere vulnerado su derecho a la libertad sindical podrá acudir al **Defensor del Pueblo** (cuando sea una administración pública quien lo vulnere) y también a la **Inspección de Trabajo**.