

Libertad Sindical, protección jurídica al Colectivo

**Comentario a la Sentencia del Tribunal
Constitucional 17/2005 del 1 de Febrero.**

Por Jomra (Junio del 2006)

(www.jomra.es y jomra.perublog.net)

No todos los derechos Reservados. Cesión de Derechos: Se permite la copia, distribución y comunicación pública de esta obra de forma parcial o total siempre que se realice sin ánimo de lucro y se permite la creación de obras derivadas siempre que su fin no sea comercial. En todo caso debe reconocerse la autoría de Jomra sobre este texto y cualquier obra derivada debe mencionar el original.
Todos los derechos morales de Autor quedan reservados.

Libertad Sindical, protección jurídica al Colectivo

Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 17/2005 del 1 de Febrero.

I.- Introducción

Los derechos fundamentales no son simplemente derechos del individuo en que se crea un “escudo de libertad” entorno suyo (derecho a la vida, a la libertad, etc.), dentro del cual se desarrolla su personalidad, van más allá al permitir conductas activas (como es el de Expresión, o el de Información), que no siempre es posible desarrollarlas de forma totalmente individual, siendo importante la vertiente colectiva del derecho en cuestión (el derecho de asociación es un claro ejemplo de esto).

Para poder proteger de forma correcta al individuo se debe pasar, necesariamente, por la protección del grupo, obteniendo el grupo un derecho propio con respecto al de sus miembros, importante en tanto que, garantizando el derecho del colectivo, se puede velar mejor por las libertades individuales.

La libertad Sindical queda consagrada en el artículo 28.1 de la Constitución española, siendo configurada desde la perspectiva individual, aunque en una interpretación sistemática de la constitución (tomando en cuenta tanto el artículo 7 como el 10.2 de la Constitución), “la libertad sindical comprende el derecho a que los sindicatos realicen las funciones que de ellos es dable esperar”¹, así pues, dentro del Derecho fundamental de la Libertad Sindical, queda cubierto tanto su ámbito individual como el colectivo, sin el ámbito colectivo, no cabe hablar de derecho sindical, al cercenar parte importante del mismo.

1 STC 17/2005, Fundamento Jurídico 2, párrafo segundo.

II.- Antecedentes de Hecho en la Sentencia del Tribunal Constitucional.

Lo más extenso de algunas sentencias suele ser la redacción de los hechos, este es uno de esos casos, en que los hechos, como casi siempre, son de vital importancia. Pasaremos a resumir los antecedentes de Hecho recogidos en la sentencia.

En el año 1995 el sindicato Comisiones Obreras (CCOO) participó en las elecciones sindicales de la Mancomunidad das Terras do Navea Bibei (la posteriormente demandada), obteniendo dos delegados de personal, don José Antonio Barreiro Rodríguez y don Pedro Diéguez Álvarez, que prestaban servicios en la Residencia de la tercera edad de Puebla de Trives. Comenzaron a llevar a cabo la labor sindical, pidiendo información a la Mancomunidad en virtud del Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, petición no atendida, cursando denuncia ante la Inspección de Trabajo.

Don Barreiro fue despedido disciplinariamente el 25 de marzo de 1996, en un primer momento fue declarado por un juzgado de lo Social improcedente, después de una serie de vicisitudes procesales el despido se declaró procedente.

Don Diéguez también fue despedido disciplinariamente el 1 de agosto de 1996, declarada improcedente en primera instancia y confirmada en suplicación. La Mancomunidad optó por el abono de salarios sin contraprestación de servicios durante la ejecución provisional. El 30 de Septiembre del 97 vuelven a despedirle, se declara nulo el despido, confirmada en suplicación. El 25 de enero del 99 la Mancomunidad vuelve a despedirle, estando, al tiempo de presentado el recurso de amparo, pendiente el caso en el Juzgado de lo Social número 2 de Orense.

Entre los años 1996 y 1998, el sindicato CCOO realizó diversas denuncias contra la Mancomunidad ante la Inspección de Trabajo (temas como el de la falta de "publicación de los calendarios de vacaciones, falta de entrega a los delegados de las copias básicas de los contratos, obstaculización de la labor representativa, y falta de ocupación efectiva

de los delegados”²), también realizó denuncias ante los propios órganos de la mancomunidad, ante el Delegado de Servicios Sociais de la Xunta de Galicia y el Subdelegado del Gobierno. A instancia de la Inspección de Trabajo, la Tesorería General de la Seguridad Social liquidó las cuotas no pagadas por la Mancomunidad al no haber dado de alta a los trabajadores despedidos durante el tiempo de ejecución provisional de las sentencias mencionadas.

En 1997 se realizaron una serie de protestas por parte de los sindicalistas de CC00 en el Concello de Puebla de Trives, la Mancomunidad interpuso una denuncia por coacción y menosprecio a la autoridad contra los manifestantes. El día de la celebración del juicio de faltas no se personó (la Mancomunidad), fueron absueltos los denunciados.

Ese mismo año (1997), Don Barreiro interpuso una demanda contra la Mancomunidad por su conducta antisindical, el Juzgado de lo Social da la razón a la parte actora e impone una indemnización de dos millones de pesetas en concepto de daños y perjuicios. Fue confirmada en suplicación salvo la indemnización que fue rebajada a doscientas mil pesetas.

En dos ocasiones (una en el 96 y la otra en el 97) la Mancomunidad permitió el ejercicio del derecho de reunión a Don Barreiro (a convocarla y llevarla a cabo), al igual que se le permitió recorrer las instalaciones de la residencia de la tercera edad de Puebla de Trives.

Desde el 30 de marzo existe una vacante de delegado de personal en la empresa, que no ha sido cubierta por CC00. En las elecciones sindicales del 99, CC00 fue incapaz de formar una candidatura.

III.- Extensión del Derecho Sindical, plano colectivo

La libertad sindical se desarrolla en la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto, de Libertad Sindical (en adelante LOLS), en su artículo 2.2 d) define que los sindicatos tienen el derecho a “El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella”, esto es, el núcleo

2 STC 17/2005, Antecedente de Hecho 2.a, párrafo quinto.

mínimo e indispensable de la libertad sindical para que esta cumpla las funciones encomendadas por el artículo 7 de la Constitución, se integra por los derechos de actividad y los medios de acción³.

Como hemos mencionado, el Tribunal Constitucional considera parte de la definición de Libertad Sindical del artículo 28.1 de la Constitución, “el contenido de este derecho fundamental se integra, según hemos declarado, por los derechos o facultades adicionales atribuidos a los sindicatos y a sus representantes por normas legales o por los convenios colectivos”⁴, así pues, es un Derecho Constitucional en que su “contenido adicional” es protegido con la misma intensidad que el fundamental (individual), esto es, el contenido adicional de esta Libertad sindical en el marco de su regulación infraconstitucional es susceptible de protección constitucional (por el tribunal Constitucional), se considera que es la forma más adecuada de proteger esta Libertad.

Así pues, el derecho de Libertad sindical que poseen los propios sindicatos trae como consecuencia inmediata el que puedan ejercer pretensiones distintas a las de sus propios afiliados, sin que se caiga en una “doble condena” contra un empresario (como sería este caso, en el que existen unos pronunciamientos en contra de la Mancomunidad por vulneración de la Libertad sindical de dos representantes de los trabajadores), puesto que su conducta no sólo puede vulnerar la libertad individual sindical, sino que además, puede causar un perjuicio a un Sindicato lesionando sus “propios” derechos Sindicales, así pues, el Tribunal Constitucional declara que “No puede hablarse de una duplicidad de reclamaciones, (...) pues la organización sindical defiende un interés propio que es distinto y autónomo del que constituye la pretensión que hayan podido formular a título personal los delegados de personal”⁵.

Incluso, los primeros pueden servir como indicios de antisindicalidad mediatos, “no cabe negar la relevancia constitucional de los actos contra la representación unitaria de los trabajadores, a la vista, al menos, de tres circunstancias principales: la utilización mediata de las

3 Véase en este sentido el FJ 2 párrafo 2 de la STC 17/2005

4 STC 132/2000, Fundamento Jurídico 3

5 STC 17/2005, Fundamento Jurídico 6, párrafo cuarto.

representaciones unitarias en la empresa para la acción sindical de las organizaciones sindicales; la necesidad de aquéllas para obtener las organizaciones sindicales la implantación exigida por la ley en punto a desarrollar desde una singular posición determinadas facultades sindicales (mayor representatividad, señaladamente, art. 7 LOLS); y los derechos de las organizaciones sindicales sobre esos órganos electivos (...). De modo que una actuación empresarial contra los delegados de personal constituye un indicio de vulneración de la libertad sindical no sólo de éstos a título individual, sino también de la organización sindical a la que pertenecen, por la afectación de tal conducta empresarial a la acción sindical como manifestación del derecho fundamental del sindicato.”⁶

En el presente caso, quedó probada una conflictividad entre el Sindicato Comisiones obreras y la Mancomunidad, dándose, por parte de la Mancomunidad, unas prácticas antisindicales ante la actividad llevada a cabo por los representantes de los trabajadores (sindicalistas de Comisiones Obreras), incluso, la Mancomunidad despidió repetidas veces a estos trabajadores, a uno dos veces (uno de los despidos, como ya se ha indicado, fue primero declarado improcedente y luego procedente), al otro tres (una declarada improcedente, otra nula por vulnerar la libertad Sindical, y una tercera aún en los juzgados), el empresario formuló denuncia por lesiones y amenazas a uno de estos sindicalistas (salió absuelto), incluso, la mancomunidad optó, al ejecutar una de las sentencias de improcedencia del despido, por el abono de los salarios sin contraprestación de servicios (durante dos años), mientras tanto el sindicato continuaba con su actividad (realizando diversas denuncias ante la Seguridad Social y ante la Inspección de Trabajo⁷), a causa de unas protestas por parte de Comisiones Obreras la Mancomunidad interpuso una denuncia por faltas contra los sindicalistas (siendo la sentencia absolutoria), las vacantes en los puestos de representantes de los trabajadores quedaron libres tras los despidos de los sindicalistas sin que conste si pudieron cubrirse (aunque la empresa alega que permitió el derecho de reunión a uno de los sindicalistas con fechas posteriores a su primer despido), cabe destacar que

⁶ STC 17/2005, Fundamento Jurídico 3, párrafo tercero.

⁷ la Inspección de Trabajo extendió “actas de infracción”, una de ellas por obstaculización de la función representativa.

Queda claro en estas actuaciones “defensivas” de la empresa que al menos existen indicios de un comportamiento antisindical, no dejando a Comisiones Obreras desarrollar su actividad ya sea impidiéndolo a través de sus representantes en la empresa o de forma más directa (las denuncias ante los juzgados por coacciones, que acabaron en absoluciones). Comisiones Obreras no consiguió presentar candidatura para el puesto de representante unitario de los trabajadores, lo cual, achacan éstos, es reflejo del perjuicio causado por la empresa al sindicato.

En el presente caso, atendiendo a los fundamentos de la sentencia del Juzgado de lo Social número 3 de Orense de 26 de marzo de 1999 (autos núm. 136/99), la conducta antisindical existe, y causa perjuicios al Sindicato ya que “se trata de un núcleo poblacional pequeño, en el que tiene mayor repercusión un conflicto como el presente que lógicamente coacciona a posibles simpatizantes del sindicato a afiliarse al mismo o a presentarse a las elecciones por temor a ser represaliados y teniendo en cuenta además que pese a las sucesivas declaraciones judiciales de vulneración de derechos fundamentales, no ha cesado la conducta antisindical”⁸, esto es, sencillamente, que la actividad de la Mancomunidad crea un perjuicio al grupo (sindicato) lo que le obstaculiza a cumplir con las labores que éstos tienen encomendadas y que forman parte, como ya hemos visto, de la definición de Libertad Sindical del artículo 28.1 de la Constitución.

IV.- Inversión de la Carga de la prueba

Para una correcta protección de la Libertad Sindical, ante la dificultad de probar conductas antisindicales, el legislador configura (en el artículo 179.2 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, LPL en adelante) un sistema en que si el sindicato aporta indicios de antisindicalidad, corresponde al empresario o demandado “la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”, esto es, se invierte la carga de la prueba en el momento en que se aporten indicios suficientes

⁸ Párrafo recogido en la STC 17/2005, Antecedentes de Hecho 2.ª párrafo noveno in fine.

como para considerar que sí existe una actitud antisindical por parte del empresario.

Esto no significa que el actor en el proceso (el Sindicato que reclama por el antisindicalismo del empresario) no haga nada, sino que debe aportar los indicios suficientes para considerar la existencia de la conducta contraria a la Libertad sindical, indicios de carácter mediato y/o inmediato, una vez aportados, la carga de la prueba de su inexistencia o de su justificación caen en manos del demandado (el empresario), esto se configura así en la línea marcada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante) en la Recomendación 143 sobre los Representantes de los Trabajadores, de 1971, aunque esta se configura para el caso de despido de un representante de los trabajadores (o del cambio desfavorable de sus condiciones laborales) si se alega que el mismo tiene carácter discriminatorio (punto III 6.2.e)⁹, extendido este sistema de inversión de la carga de la prueba a posibles vulneraciones de la libertad Sindical.

Por ello es que el TC manifiesta que “correspondía a la Mancomunidad la carga de probar que sus decisiones se basaban en causas ajenas a la apariencia de discriminación sindical creada por la organización sindical demandante. (...) existente un principio de prueba o apariencia verosímil de la vulneración de derechos fundamentales, aquí de la libertad sindical, incumbe al empresario la carga probatoria encaminada a demostrar que su actuación resulta por completo ajena a todo propósito de discriminación sindical, como único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios.”¹⁰

Mientras mayor es la discrecionalidad del empleador en cuanto a sus facultades organizativas y disciplinarias, puede ser más difícil probar en un juicio la actitud que vulnera derechos constitucionales bajo una cobertura formal (dentro de las facultades que la legislación laboral entrega al empresario), “Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y

9 Recomendación no sólo seguida por el legislador (como hemos visto en el artículo de la LPL citado), sino que desde los primeros momentos el TC la ha venido desarrollando, véase la STC 38/1981 del 23 de Noviembre, fundamento jurídico 3, o la STC 39/1986 de 31 de Marzo, Fundamento Jurídico 2.b

10 STC 17/2005, Fundamento Jurídico 7, párrafo primero.

proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental”¹¹. La ausencia de esta actividad probatoria por parte del empresario trae aparejada la consideración de probados los indicios alegados como lesivos de la libertad Sindical.

En el supuesto que analizamos, el Tribunal Constitucional considera que existen indicios mediatos e inmediatos (ya mencionados) de vulneración, siendo la empresa incapaz de demostrar causas que justifiquen su actuación con respecto a los indicios aportados. Se da el caso que en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia que anula la del Juzgado de lo Social que declaró existente la vulneración de la Libertad Sindical de Comisiones Obreras admitió como probados dichos hechos, pero los valoró de forma insuficiente, no entrando siquiera a valorar las pruebas presentadas por la Mancomunidad. Si se considera que los indicios dan como resultado la posible existencia de la vulneración de la Libertad Sindical, era la Mancomunidad quien debía probar lo contrario, no dándose dichas valoraciones en la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia, que aunque dio como probados los hechos indiciarios de la actividad antisindical, los consideró o ya reparados (en las sentencias sobre los despidos de los trabajadores, que, como hemos visto, no se daría esa “doble condena” que el TSJ busca evitar, ya que estos casos sirven como indicios mediatos de una vulneración al ámbito colectivo de la libertad sindical) o como insuficientes (las disputas mantenidas entre el sindicato y la patronal), sin entrarse en la prueba aportada por la Mancomunidad (y que el Juzgado de lo Social, en la sentencia recurrida en suplicación, había estimado como insuficientes para destruir los indicios). Así pues, el Tribunal Constitucional consideró que la Sentencia del Tribunal Superior de justicia vulneró el derecho de Libertad Sindical del propio Sindicato.

V.- Conclusiones

Para que un derecho pueda ser efectivo, debe existir una vía para garantizarlo, si esta es ineficaz, no importa que tan bien parezca

¹¹ STC 90/1997, de 6 de Mayo, Fundamento Jurídico 5, párrafo tercero.

configurando, el derecho podrá ser vulnerado sin que reporte un posible perjuicio para el infractor, y una reparación para el titular del derecho lesionado.

Así pues, en el plano de la Libertad Sindical, reconocida por la Constitución Española en el artículo 28.1, se ha configurado un sistema que pretende garantizar el ejercicio de la libertad Sindical tanto a los trabajadores como a los propios Sindicatos, extendiéndose el derecho más allá del tenor literal del artículo citado (tanto por la interpretación conjunta de la constitución como la influencia de los convenios Internacionales -de especial relevancia los de la OIT- en la interpretación de los derechos fundamentales, mandado por el artículo 10,2 de la constitución) para dar cobijo al "contenido adicional" de la Libertad Sindical dentro del sistema de Amparo reservado para los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico, consiguiendo así una mayor protección de esta Libertad.

Al proteger al todo se protege a la parte, la Libertad Sindical tiene un claro contenido grupal, al estar comprendida dentro de la realidad asociativa, y aunque es importante recordar que es un derecho individual, este se ejerce por medio del Sindicato, con lo cual, para que el sistema funcione de la forma más correcta posible es necesario que el sindicato tenga la máxima protección posible en el desarrollo de su actividad (que viendo el artículo 7 de la Constitución, es considerada importante).

Por otro lado, ante las dificultades que tendrían trabajadores y sindicatos para demostrar conductas lesivas para sus derechos fundamentales, no se les exige probarlos, sino que con aportar (porque sí se les exige una actividad positiva más allá de la simple argumentación) indicios (sean mediatos o inmediatos) de la posible existencia de esta vulneración, la carga de la prueba decaerá en el demandado (el Empresario), que tendrá no sólo que "negar" (en su caso) los hechos indiciarios, sino que tendrá que probar su inexistencia o al menos pasar a justificarlos, dejando clara la legalidad de su actuación, y que no existieron "segundas" en la voluntad por la cual se tomó la decisión (o decisiones) posiblemente vulneradoras del derecho fundamental del que se trate.

Esto es proporcional en tanto el empresario tenga las facultades disciplinarias y organizativas que le dotan de una gran autonomía dentro de “su” empresa, por tanto, es responsable de sus decisiones, teniendo más facultades para poder probar que no ha vulnerado derecho alguno, mientras que si sería casi imposible para el Sindicato (o trabajador) probar ciertas cuestiones, de las que sí existen esos indicios que debe aportar.

Encontramos una preocupación por parte del legislador y del Tribunal Constitucional en configurar un sistema óptimo que pueda garantizar la Libertad Sindical.

VI.- Fuentes

Sentencias del Tribunal Constitucional:

- STC 17/2005 17 del 1 de Febrero.
- STC 132/2000, de 16 de Mayo
- STC 90/1997, de 6 de Mayo
- STC 38/1981 del 23 de Noviembre
- STC 39/1986 de 31 de Marzo

Normativas:

- Constitución Española, 6 de Diciembre de 1978
- Ley Orgánica 11/1985 de 2 de Agosto, de Libertad Sindical
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo 135 sobre los representantes de los trabajadores, 1971
- Recomendación 143 sobre los Representantes de los Trabajadores, de 1971¹²

¹² Las consultas realizadas a los Convenios de la OIT y a la Recomendación 143 se han hecho sobre el texto no auténtico en castellano publicado en la página Web de la OIT (www.ilo.org).