

La exclusión de un sindicato de la negociación vulnera la libertad sindical aunque manifieste su conformidad con el acuerdo alcanzado

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de GA_P

La aceptación de un acuerdo como miembro de un comité intercentros no evita la posibilidad de reclamar —y de obtener— una indemnización económica por haber sido excluido de su negociación. La doctrina constitucional que extiende el contenido de la libertad sindical (art. 28 CE) al derecho a la negociación colectiva (art. 37 CE) propicia esta solución al objeto de reparar el daño moral generado en el sindicato que, estando legitimado para negociar, no puede hacerlo.

1. La organización sindical demandante denuncia la vulneración de su libertad sindical en la consideración de que, mediante el acuerdo —cuya bondad no se cuestiona— concluido entre la Dirección del Grupo Renfe y el Sindicato Español de Maquinistas y Ayudantes Ferroviarios (SEMAF), se ha vulnerado su derecho a la libertad sindical en su vertiente de derecho a la negociación colectiva, pues, no obstante haber sido ratificado dicho acuerdo por el comité intercentros —en el que estaba representado el sindicato demandante— en fecha posterior, en su conclusión se obvió a los sindicatos que estaban llamados a negociarlo. Los demandados alegan que el acuerdo fue adoptado para evitar una huelga y que, por lo demás, resultó ratificado por el comité intercentros, por tanto, por los demandantes.

Conviene precisar que el acuerdo contiene el Plan de Empleo del grupo, por lo que los sindicatos demandantes entienden que cualquier medida que se incorpore en relación con él ha de

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

negociarse con los sujetos legitimados para ello, aunque la ratificación corresponda a la empresa y al comité intercentros. Y, así, inicialmente y tras celebrarse una reunión en la comisión de conflictos —órgano paritario de resolución de controversias previsto en el Convenio Colectivo— con la presencia de todas las organizaciones sindicales presentes en el comité intercentros, no se alcanzó acuerdo alguno. A continuación, y obviando al resto de las organizaciones sindicales con facultad negociadora en cuestiones relativas al Plan de Empleo, se celebró una reunión entre el SEMAF y la Dirección del grupo en la que se alcanzó un acuerdo definitivo cuyo contenido se expuso en la siguiente reunión del comité intercentros, en la cual todas las organizaciones integrantes de éste manifestaron su conformidad.

2. El conflicto se resolvió en la Audiencia Nacional (SAN de 6 de octubre del 2017, rec. 212/2017). La Sala de lo Social de dicho tribunal ya ha considerado en numerosas ocasiones (SSAN de 27 de marzo del 2017, Ar. 580, y de 11 de noviembre del 2016, Ar. 1704) que tanto la doctrina constitucional (SSTC 73/1984, 9/1986, 39/1986, 184/1991 y 213/1991) como la jurisprudencia dictada por el Tribunal Supremo (SSTS de 18 de mayo del 2016, Ar. 3258, o de 14 de julio del 2016, Ar. 4707) han puesto de manifiesto que la exclusión de un sindicato que ostente la representatividad exigible de la negociación colectiva —entendiéndose como tal aquellas negociaciones que afecten a las condiciones de trabajo de los trabajadores— constituye una vulneración del derecho de libertad sindical en su vertiente funcional (arts. 7, 28.1 y 37.1 de la Constitución española o CE, así como por el art. 2.2d de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical).

La Sala de lo Social constata, en atención a todos estos precedentes, que el acuerdo adoptado entre las demandadas «vulneró de manera clara el derecho a la negociación colectiva» del sindicato demandante, el cual debió ser convocado a todas y cada una de las reuniones que tuvieran por objeto el desarrollo del Plan de Empleo. Y «no se subsana dicha vulneración, por el hecho de que, una vez suscrito el acuerdo correspondiente entre los demandados, fuese llevado a una posterior reunión con la totalidad del comité intercentros, pues lo cierto es que la posición de las mismas, se encontraba ya fijada anteriormente en virtud del acuerdo alcanzado entre las mismas, lo que, por otro lado, supone un quebranto del principio de buena fe que ha de presidir todo proceso de negociación colectiva y que además del mandato genérico del artículo 6.1 del Código Civil, se deduce expresamente, en materia de negociación colectiva, de lo dispuesto en los artículos 40, 41, 47, 51 y 89.1 del Estatuto de los Trabajadores. Y dicha conclusión no queda enervada, por otro lado, por la decisión del resto de [las] organizaciones sindicales de aceptar lo acordado, pues ello no supone aceptar su falta de llamada a la negociación mantenida previamente» (FJ 3).

3. El sindicato demandante reclama, en atención a lo dispuesto en el artículo 182.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que se declare: a) que se ha vulnerado el derecho de libertad sindical en su manifestación de derecho a la negociación colectiva de la actora; b) el cese inmediato de la contumaz conducta antisindical de los demandados; c) la obligación de convocar al sindicato demandante, así como al resto de los sindicatos firmantes del Plan de Empleo a todas las reuniones que en relación con éste se celebren a partir de ahora;

d) que se condene a las empresas demandadas al abono solidario de la indemnización por daños y perjuicios morales en la cantidad de cincuenta mil euros, y e) que se condene asimismo a las empresas demandadas a la publicación de la sentencia en los tabloneros de anuncios de las empresas y en la intranet del Grupo Renfe.

La sentencia atiende las tres primeras peticiones y la publicación de la sentencia al objeto de garantizar el prestigio de quien hoy actúa entre la plantilla, por cuanto la conducta enjuiciada, en cierto modo, supone privarlo de la consideración de interlocutor válida en el desarrollo del Plan de Empleo. Pero no atiende a la cuantía planteada como indemnización.

La cantidad de cincuenta mil euros exigida se basa en dos parámetros: uno, en las sanciones previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para este tipo de hechos, y otro, en la existencia de una condena por hechos similares en una sentencia anterior (SAN de 13 de octubre del 2016, rec. 153/2016). Recordando lo previsto en pronunciamientos anteriores, esta Sala estima que, una vez que se declara probada la violación del derecho de libertad sindical, el órgano judicial debe decretar, ex artículo 15 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, la reparación consiguiente de sus consecuencias ilícitas y disponer el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho, integridad que comporta, entre otros extremos, la reparación de las consecuencias derivadas de la acción u omisión del sujeto responsable, incluida la indemnización que procediera (ex art. 182.1d de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social). Deberá, como regla, fijarse la cuantía de la indemnización en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.

Pues bien, cuando se concreta la pretensión indemnizatoria del demandante a la reparación del daño moral, el tribunal, para cumplir con el deber de pronunciarse sobre la cuantía del daño, la puede determinar prudencialmente cuando, como acontece como regla tratándose de daños morales, la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa. Habrá de flexibilizar en lo necesario las exigencias normales para determinar la indemnización, que deberá ser suficiente para resarcir a la víctima y para restablecer, en la medida de lo posible, la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño (en atención a lo expuesto en los artículos 179.3 y 183.2, respectivamente, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social). En orden a cuantificar el daño moral, se considera un criterio válido —y que sigue habitualmente esta Sala (SAN de 20 de noviembre del 2015, Ar. 2439, confirmada por la STS de 11 de octubre del 2016, Ar. 5591)— acudir a la cuantía de las sanciones pecuniarias previstas para este tipo de conductas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS). En este sentido, su artículo 7.7 tipifica de falta grave la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos; por su parte, su artículo 40.2 prevé una sanción máxima para este tipo de conductas de seis mil doscientos cincuenta euros; asimismo, como se ha expuesto, las indemnizaciones correspondientes a vulneraciones de derechos fundamentales, amén de

entrañar una finalidad resarcitoria para aquella parte que ha visto lesionados sus derechos, obedecen igualmente a una finalidad disuasoria para el infractor con objeto de evitar futuras vulneraciones.

Atendiendo a todo lo expresado y teniendo en cuenta —así lo hace este pronunciamiento— la decisión adoptada en relación con el Plan de Empleo del año precedente en la ya citada Sentencia de la Audiencia Nacional de 13 de octubre del 2016 en la que «se impuso como reparación de daño moral a la actora una condena dineraria de doce mil euros, resulta que, en nuestro caso, el criterio ordinario de acudir a la LISOS ha resultado insuficiente en aras [de] colmar los fines preventivos o disuasorios a los que la indemnización debe pretender, por ello resulta procedente aumentar en cuatro mil euros más el montante de la misma, a fin de conjurar definitivamente cualquier atisbo de conducta empresarial que reincida en vulneraciones similares» (FJ 4).

4. Una nueva precisión sobre la cuantificación del daño moral por vulnerar la libertad sindical: la reincidencia. Puesto que es el tribunal el que debe precisar, con respecto a los hechos considerados probados, la tasación del daño producido y, aun cuando se considere que el importe de las sanciones por infracciones laborales constituye una referencia válida, la reiteración en el comportamiento excluyente por parte la empresa y de otras fuerzas sindicales incrementa el montante que se debe abonar. El daño que se produce a quien «pudiendo y queriendo negociar» no tiene tal posibilidad constituye un daño moral incluso aun cuando manifieste conformidad con el acuerdo alcanzado por otros.