



Roj: **STS 2375/2004 - ECLI:ES:TS:2004:2375**

Id Cendoj: **28079140012004100473**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **06/04/2004**

Nº de Recurso: **40/2003**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **JOAQUIN SAMPER JUAN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a seis de Abril de dos mil cuatro.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recursos de casación interpuestos en nombre de la Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT y Paradores de Turismo de España S.A., contra Sentencia de fecha 10 de diciembre de 2002, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el procedimiento nº 132/02 promovido por la Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT contra Paradores de Turismo de España S.A. sobre tutela de derechos fundamentales.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación de la Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT, se interpuso demanda de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la: "que declare la nulidad radical del comportamiento antisindical de la empresa. por el contenido y publicación de la comunicación de la empresa de fecha 3 de junio de 2002, ordenando su cese inmediato, acordando la restauración de la situación al momento anterior a producirse la conducta antisindical, obligándose a la parte demandada a publicar en todos los tablones de sus centros de trabajo copia de la resolución judicial que se dicte en el presente procedimiento, y se condene al abono de indemnización como reparación de las consecuencias del acto vulnerador de la libertad sindical y del derecho de huelga, que se fija en cuantía de mil euros (1000€)= por cada uno de los trece liberados sindicales con los que cuenta la Unión General de Trabajadores de la Red de Paradores, es decir un total de trece mil euros (13.000 €)".

SEGUNDO.- Admitida a tramite la demanda, se celebró el acto del juicio, en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 10 de diciembre de 2002, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que estimando en parte la demanda declaramos que la comunicación empresarial a la que se refiere esta resolución (hecho probado 3º) constituyó un acto contrario al derecho de huelga y en cuanto tal radicalmente nulo condenando consiguientemente a la demandada a estar y pasar por ello y a publicar de modo íntegro y en cada uno de los tablones de cada centro de trabajo, y de modo íntegro, esta sentencia, absolviéndola del resto de los pedimentos".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- Por las Confederaciones Sindicales de la UGT y CC OO, se convocó huelga general para el día 20-6- 2002, ante las medidas jurídico-laborales contenidas en el RDley 5/2002, de 24 de mayo. SEGUNDO.- La Sección Sindical de la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería y Turismo y Juego de la UGT, el 29-5-2002, remitió a la empresa un comunicado datado por error el 29-6-2002 para su exposición en el tablón de anuncios de cada parador, del siguiente texto "En relación con la convocatoria de Huelga General para el próximo día 20



de junio, realizada desde las Confederaciones Sindicales de la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras se le notifica, que para dicho día quedan suspendidas las licencias sindicales de los Representantes Sindicales de UGT en la Red de Paradores, por acumulación de horas sindicales, de las que viene haciéndose uso, de acuerdo a los criterios establecidos en el vigente convenio colectivo. Por lo que se procederá a realizar el pertinente descuento, como a cualquier trabajador que haga uso del derecho a huelga. Lo que se pone en su conocimiento y en el de los directores de los establecimientos afectados, a fin de realizar la previsión correspondiente". TERCERO.- La Dirección General de Recursos Humanos de la empresa, el 4-6-2002 procedió a la exposición en cada tablón de anuncios del referido comunicado, adicionando al mismo otro texto, que fue objeto de exposición simultánea y cuyo texto fue el siguiente "La condición de liberado sindical se adquiere por la cesión de crédito horario sindical de otros delegados de personal y concluye tanto en la ausencia retribuida del puesto de trabajo, como en el desempeño de las funciones sindicales que se estime, por parte, de cada Central Sindical, que son inherentes a esa condición". La condición de liberado sindical se traduce en la exclusión de quienes lo son, del sistema ordinario de organización de turnos de trabajo y tiempos tanto de actividad como de libranza, así la reglada -vacaciones, abonables y no recuperables más descansos semanales- como la circunstancial -días libres por licencias retribuidas reguladas en el Convenio. Deducir del comunicado de UGT que la suspensión, durante un turno de 8 horas, a lo sumo- en algunos casos ni eso, dentro de una jornada de 24 horas (la del día de huelga), convierte a un liberado sindical en un trabajador en régimen ordinario de trabajo y, en consecuencia en un huelguista potencial, es artificioso e inoperante, pues en ningún caso encajaría en el régimen previo de turnos de trabajo ordinario del día de huelga, en el que la ausencia de alguno de los trabajadores asignados a esos turnos, sin causa justificativa suficiente, es la que determina su condición de huelguista. No es éste el caso de los liberados. Por su mismo régimen sindical, la Empresa ya cuenta con que, tampoco el día 20, los liberados asistirán al trabajo. Como sucedería aunque no hubiere huelga. Eso no los convierte en huelguistas. Conclusión. -Ni se les considerará a los liberados sindicales huelguistas, ni serán incluidos, como éstos, en la relación de trabajadores en situación de alta especial, ni se les descontará haberes. CUARTO.- El contenido de este escrito patronal se notificó a la referida Sección Sindical el 7-6-2002, ante lo que el 13 siguiente, la referida sección remitió nueva comunicación del siguiente tenor «En comunicación de fecha 7 de junio recibida hoy, se ponen de manifiesto una serie de consideraciones en relación a la figura del liberado sindical, las que no entramos a considerar ya que en ningún caso sería de afectación a la representación sindical nuestra organización ya que para dicha fecha nuestra organización no tendría esa figura en Paradores. Reiterando otra vez la voluntad de nuestra organización de dar por finalizadas la acumulación de horas a fecha 19 de junio, para facilitar el libre e individual ejercicio de la huelga por parte de los representantes sindicales de la UGT. De igual forma se reitera que la acumulación de horas sindicales de los liberados sindicales, de las que viene haciéndose uso (hasta la fecha del 19 de junio), de acuerdo a los criterios establecidos en el vigente convenio colectivo serán de nuevo efectivas desde el día 21 de junio y hasta final de año con las mismas personas que hasta ese momento se venían utilizando. Esa Sección sindical no condiciona ni comunica el ejercicio individual de la huelga, manifiesta dentro de sus capacidades quienes no disfruten de licencias sindical el próximo día 20 de junio, de acuerdo al convenio colectivo vigente. Por lo que se procederá a incluirlos en la relación de alta especial, realizar el pertinente descuento o imputación como huelguista, como a cualquier trabajador que haga uso del derecho a secundar la convocatoria de Huelga General realizada desde las Confederaciones Sindicales de la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras. Cualquier otra situación sería considerada como limitación del derecho de huelga que tiene cualquier trabajador, y en este caso con el gravamen de ser representantes de los trabajadores por la Unión General de Trabajadores. Lo que se pone en su conocimiento para que sea rectificada la conclusión del punto 4 de su escrito, anteriormente referenciado, en relación a la representación Sindical de UGT en Paradores de Turismo, SA. De igual manera se da traslado a los directores de los establecimientos, para constancia de estos hechos. QUINTO.- La Dirección de la empresa no contestó a esta última comunicación y no procedió a retirar la suya anterior; de los tabloneros de anuncios y en los recibos salariales de los liberados de UGT correspondientes al mes de junio de 2002 no efectuó descuento alguno por el concepto de huelga del día 20 de ese mes. SEXTO.- UGT tiene en situaciones de liberados en la empresa demandada, a 13 trabajadores, 198 miembros del Comité de Empresa, 3 Delegados de Personal y 2 Delegados Sindicales (la relación obra en autos, en el doc. núm. 5 del ramo de prueba de la parte actora y se tiene aquí por cierta y por reproducida)".

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de la Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT y Paradores de Turismo de España S.A.

SEXTO.- Por providencia de fecha 16 de julio de 2003 se procedió a admitir a trámite los citados recursos y, tras ser impugnados, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó informe en el sentido de considerar ambos improcedentes, e instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 30 de marzo de 2004, en el que tuvo lugar.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores (en adelante UGT) interpuso ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional demanda de tutela de derechos fundamentales de libertad sindical y huelga contra la empresa "Paradores de Turismo de España S.A." (en adelante "Paradores"). Alegó, en síntesis, que el comunicado empresarial de 4 de junio de 2.002 – recogido literalmente en el tercero de los hechos probados de la sentencia recurrida que se trasciben en los antecedentes de esta y del que se hará mención mas resumida en el fundamento siguiente – "es palmariamente vulnerador de los derechos fundamentales de huelga y libertad sindical"; de un lado, porque "niega la posibilidad del ejercicio del derecho de huelga a los trabajadores en los que concurre la circunstancia de la representación de los trabajadores"; de otro, porque "supone un acto de injerencia de la empresa en el ámbito de la acción sindical, colocando a los "liberados" de UGT en una aparente situación de privilegio, impidiendo que asuman el sacrificio de no percibir retribución durante el día de paro, respecto a los demás trabajadores"; y, finalmente, porque "las consecuencias del acto vulnerador de los derechos de libertad sindical se proyectan sobre la medida colectiva de presión que supone la huelga, al condicionar la adhesión de los trabajadores a la misma, a la vista de que los representantes de los convocantes no se van a ver afectados por el sacrificio de su salario que supone secundar el paro".

En el suplico de la demanda solicitó que se "declare la nulidad radical del comportamiento antisindical de la empresa, por el contenido y publicación de la comunicación de la empresa de 3 junio de 2.002, ordenando su cese inmediato, acordando la restauración de la situación al momento anterior a producirse la conducta antisindical, obligando a la parte demandada a publicar en todos los tablones de sus centros de trabajo copia de la resolución judicial que se dicte y se la condene al abono de una indemnización como reparación de las consecuencias del acto vulnerador de la libertad sindical y del derecho de huelga, que se fija en la cuantía de 1.000 euros por cada uno de los 13 liberados sindicales con los que cuenta la Unión General de Trabajadores en la Red de Paradores".

SEGUNDO.- La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia el 10 de diciembre de 2.002 . En su relato de hechos probados se recogen los comunicados que se cruzaron UGT y la empresa con ocasión de la Huelga General de 20 de junio de 2.002, que, literalmente transcritos en los antecedentes de esta, cabe resumir como sigue:

I. El 29 de Mayo de 2.002 la Sección Sindical de UGT en la empresa, remitió a "Paradores" un escrito "para su exposición en el tablón de anuncios de cada Parador" comunicándole que para el día de la huelga "quedan suspendidas las licencias sindicales de los representantes sindicales de UGT por acumulación de horas sindicales ... por lo que procederá a realizar el pertinente descuento [a los liberados] como a cualquier trabajador que haga uso del derecho de huelga".

II. El día 4 de junio la empresa procedió a colocar la referida comunicación en los tablones de anuncios, junto con otra suya, que también remitió a la Sección Sindical, en la que hacía saber "que la condición de liberado sindical se traduce en la exclusión de quienes lo son del sistema ordinario de organización de turnos de trabajo y tiempos tanto de actividad como de libranza, vacaciones, abonables y no recuperables, descansos semanales y días libres por licencias retribuidas"; que "por su mismo régimen sindical la empresa ya cuenta con que tampoco el día 20 los liberados asistan al trabajo, como sucedería aunque no hubiera huelga y eso no les convierte en huelguistas"; y que en consecuencia "ni serán incluidos en la relación de trabajadores en situación de alta especial, ni se les descontara haberes".

III. El día 13 siguiente UGT contestó con otro comunicado, que la empresa colocó igualmente en los tablones de anuncios, en el que mostraba su disconformidad con las manifestaciones de aquella y pedía a "Paradores" que rectificara su postura. Se afirmaba en dicho comunicado que "esta sección sindical no condiciona ni comunica el ejercicio individual de la huelga, sino que manifiesta, dentro de sus capacidades, quienes no disfrutan de licencia sindical el próximo día 20 de junio, de acuerdo con el Convenio Colectivo vigente. Por lo que se procederá a incluirlos en la relación de alta especial, a realizar el pertinente descuento o imputación como huelguistas, como a cualquier otro trabajador que haga uso de su derecho a secundar la huelga general (...). Cualquier otra situación sería considerada como limitación del derecho de huelga que tiene cualquier trabajador y en este caso con el gravamen de ser representantes de los trabajadores por la Unión General de los Trabajadores".

IV. La empresa no respondió a ese comunicado, pero no retiró el suyo de los tablones de anuncios y, además, en los recibos de salarios del mes de junio no efectuó descuento salarial alguno a los 13 liberados de UGT.

En su parte dispositiva la sentencia estimó en parte la demanda, declaró que la comunicación de "Paradores" constituyó un acto contrario al derecho de huelga radicalmente nulo, ordenó su publicación íntegra en los



tablones de anuncios de todos los centros de trabajo de la empresa, y absolvió a ésta del resto de los pedimentos de la demanda.

Frente a la dicha sentencia se alzan en casación tanto UGT como "Paradores", que también han impugnado el formulado por la contraparte. El Ministerio Fiscal ha emitido su precepto informe considerando que ambos son improcedentes.

TERCERO.- El recurso de "Paradores", formulado por la vía del art. 205. e) de la Ley de Procedimiento Laboral, aparece articulado en dos motivos. En el primero se denuncia la infracción del art. 28 de la Constitución, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del art. 6.2 del Real Decreto-Ley 17/1977.

Al abordar su examen debe señalarse que el motivo adolece de una cierta imprecisión. De un lado, porque respecto de la Ley Orgánica de Libertad Sindical no se cita ni uno solo de sus preceptos; habrá pues de tenerse por no puesta su invocada infracción pues no puede la Sala construirla de oficio sin abandonar su obligada posición de imparcialidad. Y de otro, porque pese a lo dispuesto en los artículos 477 y 481 de la vigente Ley de Enjuiciamiento Civil, no desarrolla con claridad la fundamentación de las denuncias jurídicas, pues no explica cómo se han podido producir; no obstante, a lo largo del recurso se vierten argumentos referidos a la libertad sindical y a la imposibilidad de que los liberados sindicales puedan ser considerados huelguistas, que permiten examinar las supuestas infracciones de los arts. 28 de la Constitución y 6.2 del Real Decreto-Ley desde ese prisma.

CUARTO.- Comienza la sentencia recurrida afirmando que "la cuestión que debemos dilucidar es si la negación de la condición de huelguistas a los liberados que efectuó la demandada pugna con el derecho fundamental a la huelga o la libertad sindical". Y, tras recordar doctrina del Tribunal Constitucional sobre la huelga, concluye: "ésta negación, supone una intromisión injustificada, una infracción directa y patente del derecho de huelga. El ánimo infractor no puede disimularse con una invocación a las supuestas disfunciones organizativas que, en el sistema de turnos, podría originar la incorporación de los liberados. En primer lugar porque, como hemos dicho, el carácter de huelguista no lo determina exclusivamente la circunstancia de poder dejar de prestar servicios. En segundo lugar porque carece de lógica tal alegación cuando la incorporación solicitada era meramente formal – para no trabajar y no para trabajar – y de hecho se limitaba a la solicitud de que no se les pagara el sueldo de ese día. No puede entenderse el interés en pagar a quien no quiere cobrar sino por causas ajenas al propio contenido crematístico del crédito. La situación de liberado, por otra parte, no es una situación de suspensión de la relación laboral, sino de relación laboral activa, cuya administración corresponde a los trabajadores como ejercicio de la libertad sindical".

QUINTO.- La sentencia de instancia no incurre en las infracciones legales que se le imputan. El art. 28 de la Constitución reconoce en su número 1 el derecho fundamental de libertad sindical que, sabido es, se integra no sólo por su contenido esencial mínimo indispensable, que es el que define el precepto constitucional, "sino también por esos derechos o facultades adicionales de origen legal o convencional colectivo, con la consecuencia de que los actos contrarios a estos últimos son susceptibles de infringir el art. 28.1 CE" (STC 39/1986 de 31 de marzo, 9/1988 de 25 de enero, 61/1989 de 3 de abril, 30/1992, de 18 de marzo, 164/1993 de 18 de mayo, 263/1994 de 3 de octubre, 67/1995, de 9 de mayo, 95/1996 de 29 de mayo y 191/1998, de 29 de septiembre, 64/1999 de 26 de abril, entre otras), y entre ellos, el derecho de los sindicatos a la actividad sindical (art.2.1.d. de la Ley Orgánica de Libertad Sindical) que incluye a su vez el ejercicio del derecho de huelga (art. 2.2 d) de la L.O.L.S.) en su vertiente colectiva manifestada en la convocatoria de la huelga y en la realización de todos los actos preparatorios de la misma.

A la vista de ese contenido, resulta evidente que el derecho de libertad sindical de UGT ha sido lesionado por la decisión de "Paradores", tanto por negar a sus liberados la condición de huelguistas, que es la circunstancia en la que pone especial énfasis la sentencia recurrida, como por rechazar el acuerdo de su Sección Sindical de suspender el día de la huelga general las licencias que, por horas acumuladas, correspondían a sus "liberados sindicales".

SEXTO.- Señala el Tribunal Constitucional (STC 70/2000, de 13 de marzo) que, de acuerdo con la previsión del art. 69 e) ET, "la acumulación de los créditos horarios de los representantes, con la posibilidad de poder dejar a alguno o algunos de ellos relevados o exentos de la prestación de trabajo sin perjuicio de su remuneración, ya se encuentre prevista legal o convencionalmente, precisa en todo caso de la libre voluntad concurrente del empleador y los representantes de los trabajadores". Pero también que "una vez aprobada la norma o celebrado el pacto que permite la acumulación, constituye su utilización una decisión interna de cada sindicato en aras de un eficaz desarrollo de su actividad sindical en la empresa y fuera de ella". De ahí que, "el derecho reconocido en el art. 28.1 CE, como derecho de libertad que es, se ve vulnerado por la injerencia ilícita del propio empresario, el cual debe abstenerse de toda interferencia en el ejercicio del derecho de libertad sindical



y, (...) por ello la conducta que consiste en la intromisión ilícita en el ámbito del derecho fundamental se ha de considerar radicalmente nula (STC 38/1981 y 134/1994)".

Es claro pues, que la negativa de "Paradores" privó a la sección sindical de UGT de su facultad para administrar libremente el uso de las horas acumuladas, y que con ello vulneró su derecho de libertad sindical, en la expresión de autorregulación de su actividad sindical, consagrado en el art. 28.1 CE . Alega la empresa que "el ejercicio de los derechos sindicales debe estar presidido por la buena fe, sin que sea admisible el ejercicio antisocial o abusivo del mismo", y es cierto. Pero en el caso, no ha quedado acreditado que el sindicato al decidir la suspensión de las licencias actuara con mala fe o de modo abusivo o antisocial.

Al contrario, lo hizo en uso de su legítimo derecho de gestión de dichas licencias; adoptó el acuerdo con la lícita finalidad de facilitar a los liberados el ejercicio de su derecho fundamental a la huelga, y a una huelga tan significativa para los trabajadores como fue la huelga general del día 20 de junio de 2.002; acordó la suspensión por el tiempo imprescindible y necesario; y anunció su decisión con la suficiente antelación a la empresa, evitándole así todo perjuicio. El abuso del derecho se habría producido si tras la suspensión de las licencias, los liberados en lugar de acudir a la huelga, hubiesen exigido trabajar ese día para romper las previsiones de los turnos previamente establecidos por la patronal. Mas no ocurrió así.

SEPTIMO.- La sentencia tampoco infringe la normativa invocada al considerar que la negativa de la empresa a reconocer la condición de huelguistas a los liberados sindicales, supuso una lesión del derecho de libertad sindical de UGT, contemplado éste en su vertiente de acción sindical proyectada sobre los actos preparatorios de la huelga.

Sostiene la empresa que "la consideración que pueda tener de los representantes de los trabajadores que gozan de la condición de liberados, en ningún caso puede entenderse como una vulneración del derecho de libertad sindical, por cuanto ni se les impide el ejercicio del derecho de huelga, ni se les coarta el ejercicio de ningún otro derecho". Y es cierto. Pero la vulneración del derecho de libertad sindical no la produjo la empresa por expresar sus convicciones en torno a la posición de los liberados; si se hubiera limitado a publicar en los tablones de anuncios su discrepancia sobre tal cuestión, es claro que no habría causado lesión alguna. Esta se produjo cuando "Paradores", traspasando ese límite, rechazó la cancelación de la acumulación de licencias acordada por la Sección Sindical, gestora única de ese derecho, y decidió además no considerar huelguistas a sus liberados.

De otro lado, afirma que no accedió a la petición de UGT, porque el liberado sindical no puede considerarse huelguista en sentido estricto, sino a lo mas un mero participe de la huelga, razón por la cual el día de la huelga no podía descontarles su salario ni mantenerlos en alta especial en seguridad social. A ello cabe responder que, aunque así fuera, estaba obligada, en todo caso, a aceptar la desacumulación acordada por la Sección Sindical por ser, repetimos, un derecho que corresponde a ésta en exclusiva. Y, de otro lado, que la distinción entre huelguistas y meros participantes carece de relevancia en el ámbito de las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, porque lo dispuesto en los artículos 45. l) ET y 6, números 2 y 3, del Real Decreto-Ley 17/1977 , es aplicable a todos – los preceptos de merito no establecen ninguna excepción – los que cesan en su actividad y se incorporan a la huelga, incluidos pues los liberados sindicales. Tampoco ha infringido la sentencia el citado art. 6.2 que el recurso cita como conculcado.

OCTAVO.- Ello es así, porque el uso acumulado de las horas sindicales no priva al liberado sindical de su previa y determinante condición de trabajador, ni lo expulsa de la plantilla de la empresa. El contenido esencial del derecho de huelga consiste, ciertamente, en la cesación del trabajo en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que pueda revestir. Pero entiende la Sala que una de esas manifestaciones es, al menos a los efectos que aquí se examinan, la actividad que de ordinario realiza el liberado en el centro de trabajo, que si bien no puede considerarse laboral en sentido estricto, si lo es en sentido amplio, como sustitutiva que es del trabajo efectivo.

De ahí que no sea preciso para que aquel sea considerado huelguista que, como sostiene la empresa, le sea previamente asignado un turno de trabajo, lo que evidentemente no podía hacer "Paradores" para un solo día de trabajo. El liberado – como señala la sentencia recurrida – sigue siendo en todo momento trabajador de la empresa en activo, pues la acumulación de horas no es causa de suspensión de su contrato, ex. art. 49 ET , ni de la excedencia prevista en el art. 46.4 ET . Goza de las mismas garantías que los miembros del Comité de empresa (art. 10.3 de la L.O.L.S .). Y el hecho de que el pacto de acumulación le permita ocupar todo el tiempo de la que hubiera sido su jornada laboral, en la representación y defensa de sus compañeros o en su propia formación sindical, no le priva del derecho a percibir el mismo salario que si estuviera trabajando, ni de ningún otro que le pueda corresponder por su condición de trabajador, incluido el de huelga, con las consecuencias que prevé el citado art. 6.2 y 3 del R.Decreto-Ley 17/1977 , si es que decide ejercerlo.



NOVENO.- Por último, tampoco es aceptable la afirmación del recurso de que "es en la huelga cuando los delegados sindicales y demás representantes de los trabajadores, han de desarrollar mas activamente las funciones que les han sido encomendadas, por lo que difícilmente pueden considerarse huelguistas". Porque eso sería tanto como negar el derecho de huelga, precisamente a los trabajadores mas implicados en la defensa de sus objetivos. También los representantes de los trabajadores están en huelga, desde el momento que deciden incorporarse a la convocada y suspender su actividad laboral, cualquiera que sea el signo de ésta, incluida pues la que sustitutiva que llevan a cabo a los liberados. Y las funciones o quehaceres que libremente decidan llevar a cabo junto a sus compañeros en el seno de la propia huelga, no las realizan ya específicamente como miembros del comité o como liberados sindicales de la empresa, sino desde su posición de huelguistas, por muy cualificados que puedan ser por su afiliación al sindicato convocante y, en su caso, por su participación activa durante el desarrollo de la huelga. Pues como señaló el T.Constitucional en su conocida sentencia 11/1982 , "la participación de los sindicatos en la huelga, deberá obtenerse mediante las representaciones sindicales en el seno de la empresa o de los sectores afectados por el conflicto, todo ello dentro del marco de la presencia sindical en el ámbito de las empresas".

DECIMO.- Es lógica por tanto la conclusión que alcanza la sentencia recurrida, desde una valoración objetiva, en el sentido de considerar que la decisión de "Paradores" obstaculizó el lícito ejercicio del derecho fundamental en liza, sin infringir por ello los preceptos denunciados en este primer motivo. Y es que para tal valoración, poco importa cual fuera la intención de la empresa al actuar así, o que sus argumentos en torno a un tema polémico como es la posición del liberado en relación con la huelga, no hayan estado exentos de cierta lógica – esa es precisamente la razón por la que la sentencia recurrida le imputa una "infracción meramente declarativa, interpretativa por decirlo mas exactamente" – pese a que no han sido compartidos por ésta Sala.

Debe recordarse en este punto que, como advierte el Tribunal Constitucional en su sentencia 66/2002 de 21 de marzo "la perturbación lesiva de este tipo de derechos puede cobijarse tanto en una estrategia empresarial como en un quebrantamiento objetivo, al margen de aquella voluntad o intencionalidad. En las SSTC 107/2000, de 5 de mayo, y 225/2001, de 26 de noviembre , ya establecíamos la posibilidad de apreciar una conducta antisindical caracterizada por el resultado para el derecho o bien objeto de tutela y no por la intencionalidad del sujeto que la lleva a cabo, al margen por tanto de factores psicológicos y subjetivos de arduo control". El primer motivo debe ser, por tanto, desestimado.

UNDÉCIMO.- En el segundo motivo, alega "Paradores" que la sentencia conculca el art. 20.1.a) de la Constitución , que consagra el derecho fundamental a la libertad de expresión. Y de nuevo reitera que con su respuesta escrita a la comunicación de la Sección Sindical de UGT, que quedo colocada en los tablones de anuncios de todos sus centros de trabajo, se limitó a expresar libremente sus opiniones sin emplear expresiones ni apelativos insultantes. Pero, ya hemos dicho en el fundamento séptimo anterior y a él nos remitimos, que la lesión del derecho de libertad sindical no se ha producido por que la empresa emitiera simples opiniones sobre las figura del liberado, sino porque traspasando los límites de la libertad de expresión, se negó, y así lo hizo saber públicamente, a aceptar la decisión de la Sección Sindical, cuando estaba obligada a hacerlo y a aceptar la condición de huelguistas a los liberados. Y esa actuación no se encuentra, en modo alguno, protegida por el derecho que se dice infringido, pues se incardina en una esfera muy distinta de la libertad de expresión. No se ha producido pues la infracción denunciada. Queda por todo lo razonado, desestimado íntegramente el recurso de casación interpuesto por la empresa, tal como proponía el Ministerio Fiscal.

DUODÉCIMO.- Igual suerte adversa debe correr el recurso interpuesto por UGT para denunciar que la sentencia de la Audiencia Nacional ha infringido el artículo 180.1 de la Ley de Procedimiento Laboral , al no haber concedido la indemnización que solicitaba en demanda de 13.000 euros, 1.000 por cada uno de las trece liberados sindicales con los que cuenta el sindicato en la Red de Paradores.

Debe repararse que el Sindicato, pese a que cuantifica la indemnización en función del número de los liberados de "Paradores", la reclama para sí y por la violación de su derecho de liberad sindical, y no por la que hubiera podido causarse a aquellos en el ejercicio de su derecho de huelga, de titularidad individual. Lo que comporta, según la doctrina de ésta Sala (sentencias de 9 de junio de 1993, 22 de julio de 1996, 20 de enero de 1997, 2 de febrero de 1998, 9 de noviembre de 1998 y 28 de febrero de 2000 , entre otras) que el Ministerio Fiscal recuerda en su informe, que para poder adoptarse el mencionado pronunciamiento condenatorio es de todo punto necesario no solo que el sindicato alegue en su demanda los hechos y circunstancias en que funda su petición de indemnización, sino también que hubieran quedado acreditados, cuando menos, indicios o puntos de apoyo suficientes en los que poder asentar una condena de tal clase.

En el caso, los argumentos que esgrime UGT, prácticamente coincidentes con los expuestos en demanda, no acreditan, como vamos a ver, la existencia de indicios de los que pudiera inferirse una lesión de tal clase y entidad que justifique la fijación de la indemnización que reclama.



DECIMOTERCERO.- Alega en primer lugar que la actuación de la empresa "niega la posibilidad del ejercicio del derecho de huelga a los trabajadores en los que concurre la circunstancia de la representación de los trabajadores". Mas no es así. El derecho fundamental se ejercita por cada trabajador precisamente "mediante la cesación de la prestación de servicios" para la empresa (art. 7.1 del Real Decreto-Ley 17/1977). Y el comunicado de la empresa advirtiendo de su decisión, ni privó a los liberados de su derecho, ni supuso ninguna coacción o amenaza que les impidiera o dificultara acudir a la huelga convocada. Las medidas del artículo 6.2 y 3 del Real Decreto-Ley están previstas solo para los trabajadores que ya se han incorporado a la huelga, de modo que su no adopción por la empresa podrá tener trascendencia para otros efectos, pero no como acto limitativo del derecho de huelga que previamente se ha debido ejercitar. En todo caso, ya lo hemos apuntado, el sindicato no actúa aquí en representación de sus afiliados, vía art. 20.1 LPL , ni reclama para ellos la indemnización, por lo que el posible perjuicio que aquellos pudieron sufrir como simple titulares del derecho individual de huelga queda al margen de este proceso.

Aduce también el sindicato que "las consecuencias del acto vulnerador de los derechos de libertad sindical se proyectan sobre la medida colectiva de presión que supone la huelga, al condicionar la adhesión de los trabajadores a la misma a la vista de que los representantes de los convocantes no se van a ver afectados por el sacrificio en su salario que supone secundar el paro". Mas lo cierto es que la adhesión de los trabajadores a una huelga, y mucho mas una huelga general y no de empresa, se produce en función de sus propias convicciones al respecto y de las reivindicaciones que la provocan. Además, el argumento es puramente hipotético, pues no consta, es mas ni tan siquiera se ha intentado la menor prueba al respecto, que la decisión de la empresa produjera un mínimo efecto disuasorio entre sus trabajadores. Finalmente cabe señalar que éstos tuvieron cumplida noticia, con el segundo comunicado de UGT que quedó instalado en los tablones de anuncios antes del día de la huelga, que el sindicato discrepaba frontalmente de la decisión que anunciaba la empresa y que los liberados sí estaban dispuestos a perder el salario de ese día; de modo que no existía razón alguna para que los trabajadores pudieran sentirse condicionados en su derecho, ni defraudados por los liberados.

Finalmente argumenta que "la medida de la empresa afectó peyorativamente la acción sindical de UGT en el ámbito del conflicto laboral de la huelga general en la Red de Paradores, perjudicando el alcance de la medida de protesta". Pero no esta en modo alguno probado, ni es presumible, por lo razonado en el apartado anterior, que dicha medida perjudicara el alcance de la huelga Y en cuanto al hipotético efecto peyorativo para la acción sindical de UGT y de sus liberados que hubiera podido tener inicialmente el comunicado de la empresa, cabe señalar que ésta Sala entiende, de un lado, que éste quedó prácticamente anulado por el segundo comunicado UGT, con el que todos los trabajadores pudieron conocer la noble actitud del sindicato y de sus liberados y su adhesión a la convocatoria de huelga. Y de otro, que a falta de serios indicios de concretos perjuicios, coincide con la sentencia impugnada en que "no se observa otro que el momentáneo estupor que pudo causar en el colectivo laboral el contenido epistolar de la respuesta patronal"; y éste queda cumplidamente despejado con la condena de la empresa, tal como se pedía en demanda, a publicar en todos los tablones de anuncios de sus centros de trabajo, la sentencia recaída en el conflicto colectivo, que debe extenderse también a la de esta Sala, como es lógico, congruente con lo pedido, y necesario para que quede plenamente aclarada la situación controvertida.

La desestimación del recurso de "Paradores" comporta su obligada condena al pago de las costas causadas en esta sede, de conformidad con lo expuesto en el art. 233.1 LPL .

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos los recursos de casación interpuestos en nombre de la Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT y Paradores de Turismo de España S.A., contra Sentencia de fecha 10 de diciembre de 2002, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional , que confirmamos, en el procedimiento nº 132/02.

Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir, por la recurrente Paradores de Turismo de España S.A., al que se dará el destino legal que corresponda, con expresa condena al pago de las costas causadas en esta sede a la empresa recurrente.

Devuélvanse las actuaciones al órgano jurisdiccional que corresponda ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.



PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Joaquín Samper Juan hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ