

Sobre REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES: libertad sindical y derecho a la integridad moral y a la dignidad del trabajador: estima lesión derechos.

Sentencia del Juzgado Contencioso Administrativo núm. 4 de Madrid de 31 de Julio de 2.006.

II - Hechos en los que se fundan las pretensiones

A) Parte recurrente:

1) El demandante ostenta la condición de Delegado Sindical, ocupando el cargo de Secretario de Acción Sindical de la Sección Sindical de UGT en el Ayuntamiento de.... y es el actual Presidente de la Junta de personal.

2) En los últimos meses ha sido objeto de un continuo hostigamiento, acoso laboral y conducta antisindical, a causa de su condición de representante sindical.

B) Parte recurrida: Los hechos descritos en la demanda no pueden servir de base a una acusación de “acoso laboral” del recurrente, como funcionario municipal, ni de lesión a su libertad sindical, como representante sindical.

(...)

FUNDAMENTOS DE DERECHO

L- Puntos de hecho y de derecho fijados por las partes:

A) Parte recurrente:

1) Vulneración del derecho a la integridad moral y a la dignidad del trabajador (art. 15, en relación con los arts. 10.1, 14 y 18, todos ellos de la Constitución).

2) Vulneración del derecho a la libertad sindical (art. 28 de la Constitución).

B) Parte recurrida:

1) Falta de concurrencia, en el presente caso, de los requisitos constitutivos de la figura del acoso laboral.

2) Inexistente vulneración del derecho a la libertad sindical.

C) Ministerio Fiscal: Interesa la desestimación del recurso, “por entender que los hechos reflejados en su escrito [de demanda] no constituyen vulneración de derecho fundamental alguno, visto el estrecho cauce procesal elegido por el actor”.

(...)

II- Puntos de hecho y de derecho que ofrecen las cuestiones controvertidas.

(...)

B) Un examen exhaustivo y pormenorizado de la totalidad de los documentos que integran las carpetas del expediente administrativo relacionadas en el apartado precedente, pone de manifiesto, no la simple constatación de “las malas relaciones existentes entre las partes implicadas” como afirma a Fiscal en su escrito de alegaciones, sino un problema de mayor gravedad y calado, pues se advierte, sin duda, en la actuación del Secretario del Ayuntamiento demandado (con el consentimiento y aprobación tácita de sus órganos de gobierno), la permanente intención de buscar el enfrentamiento con el demandante, dificultando considerablemente con tal proceder, su labor como representante sindical en el propio Ayuntamiento.

Así, en cuanto al primer grupo de actos denunciados, no resulta admisible que ante la denuncia por acoso laboral formulada por, el demandante, en su condición de Secretario de Acción Sindical de la Sección Sindical de UGT, se le llame a declarar por el Secretario del Ayuntamiento (actuando como Instructor del expediente de información reservada abierto), para requerir explicaciones de determinadas actuaciones llevadas a cabo por dicha Sección Sindical en el referido asunto (no se trataba sólo de recabar información), y que este incidente derive en la apertura de un expediente disciplinario al trabajador presuntamente “acosado”, que, sorprendentemente, acaba siendo archivado, sin que pueda ser acogida la alegación de que como ese expediente no le afectaba directamente al demandante, no puede ser invocado ahora para fundamentar su demanda, porque en su labor como delegado de un Sindicato en defensa de sus afiliados, ninguna duda puede haber de que este tipo de incidentes coartan su legítimo derecho a la libertad sindical (en su vertiente de derecho a la actividad sindical), ya sea por su propia autolimitación, ante el temor a posibles represalias para con los trabajadores, ya por la presión ejercida por estos últimos a sus representantes, para no acabar siendo expedientados o, incluso, sancionados.

En cuanto al segundo grupo de actos denunciados, no parece razonable que se le niegue al demandante (negativa tácita, además, porque no recibe respuesta a su petición), en su actuación como delegado sindical, la entrega de copia de determinado expediente por no aportar su solicitud con el visto bueno de la Concejal correspondiente, cuando nada se acredita sobre la necesidad de ese requisito y, en todo caso, no se le requiere para que subsane su solicitud en los términos previstos legalmente (art. 71 de la Ley 30/1992). Pero lo que ya resulta inadmisibles es que dicha documentación se entregue a otro Sindicato y que por el Secretario del Ayuntamiento, finalmente, se remita en general al resto de Sindicatos -aunque dando concreta contestación a la solicitud formulada por el demandante- para que se dirijan al Sindicato que sí obtuvo copia de los documentos del expediente en cuestión “para sacar copias del mismo”, lo que constituye una clara actuación de descortesía, cuando no de menosprecio, hacía el actor, porque si no se cumplían los requisitos formales establecidos para facilitar las copias, no se comprende bien que se indiquen fórmulas “paralelas” u oficiosas para obtenerlos por quien está encargado de su fiel custodia.

Tampoco se comprende bien, en cuanto al tercer grupo de actos denunciados, que ante las denuncias formuladas por dos integrantes del Tribunal calificador —delegadas sindicales de CSI-CSIF- para cubrir una plaza de Director de la Casa de Cultura (cuyo proceso se presentó como único candidato el demandante), por la presunta comisión de anomalías por parte del Tribunal que podían perjudicar al candidato, el Secretario del

Ayuntamiento emitiera informe proponiendo la apertura de expediente disciplinario contra ellas por falta grave, que luego fue rebajada a leve y que una vez más, acabó con “el archivo y cancelación de las actuaciones”.(folios 61.1 bis y 61.2 bis del expediente).

Por último, el incidente sobre el encierro del demandante en el despacho del Secretario del Ayuntamiento, al margen de las valoraciones penales que no corresponde analizar aquí, resulta inaceptable e inexplicable, porque frente a lo que declara por escrito el Secretario, alegando que, en realidad, encerró al demandante porque no quería salir de su despacho (supuestamente para que no entrara nadie a examinar documentación reservada), lo razonable hubiera sido requerir el auxilio de la Policía Local -situada en la proximidad de su despacho, como reconoce en su escrito- para desalojarle y no requerir su auxilio para “liberarle”, lo que, si no fuera por la gravedad de tal acción, sería más propio de una broma de mal gusto. A este respecto, resulta sumamente esclarecedor el informe elaborado por el Cabo de la Policía Municipal que intervino para solventar este incidente (folios 89 y 90 del expediente).

C) El Tribunal Constitucional, desde su Sentencia Nº 38/1981, ha venido manteniendo que la libertad de afiliarse o no a cualquier sindicato, así como el desarrollo de la actividad sindical en el seno de la empresa, precisa de las necesarias garantías frente a todo acto de injerencia, impeditivo u obstativo del ejercicio de esa libertad, lo que lleva a admitir que en el contenido del derecho de libertad sindical se incluye el derecho del trabajador a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en su situación profesional o económica en la empresa.

Se configura así, como establece la Sentencia Nº 87/1998 del mismo Tribunal, una “garantía de indemnidad”, de forma que el derecho a la libertad sindical queda vulnerado si la actividad sindical tiene consecuencias negativas para quien la realiza o si éste queda perjudicado por el desempeño legítimo de la actividad sindical (así se afirma en la Sentencia Nº 17/1996).

Por otra parte, como una medida necesaria y adecuada para proteger ese derecho fundamental que trasciende del plano puramente procesal, la jurisprudencia constitucional ha destacado la importancia que tiene en estos casos la regla de distribución de la carga de la prueba, exigiendo al trabajador la aportación de un indicio razonable de que la actuación del empleador lesiona aquel derecho (no bastando con una mera alegación, sino con la acreditación de algún elemento del que deducir la creencia racional sobre su posibilidad), para, a continuación, hacer recaer sobre la parte demandada “la carga de probar que su actuación obedeció a causas reales y objetivas absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales” (Sentencia Nº 30/2002).

Estos criterios, como no podía ser de otra forma, son igualmente aplicables en el ámbito de la Administración, en cuanto que debe actuar “con objetividad y plena sumisión a la legalidad (arts. 103.1 y 106.1 de la Constitución), sin sombra alguna de arbitrariedad, acreditando en todo momento la regularidad de sus actos cuando por parte de sus funcionarios se haya ofrecido un principio de prueba indicativo de una posible vulneración de un derecho fundamental. Así, en las Sentencias núms. 114/2002 y 49/2003, el propio Tribunal Constitucional recuerda que el margen de discrecionalidad característico de determinados actos administrativos no modifica la exigencia de la carga probatoria, a la que la Administración debe atender incluso en el supuesto de

decisiones discrecionales, aunque se aceptara que aquéllas no precisan ser motivadas, ya que ello no excluye que, desde la perspectiva constitucional, sea igualmente ilícita una decisión de esta naturaleza contraria a los derechos fundamentales.

En el presente caso, a tenor de lo razonado en los apartados anteriores, se han aportado indicios más que suficientes para deducir que la actuación del demandado, a través de su Secretario, ha lesionado los derechos que se han considerado vulnerados en la demanda, sin que por la parte recurrente se haya probado, en modo alguno, que esa actuación haya respondido a otras causas objetivas, ajenas a esa vulneración, por lo que, en conclusión, procede estimar el presente recurso contencioso-administrativo, declarando que dicha actuación atenta contra el derecho a la integridad moral y a la dignidad del demandante, así como a su derecho a la libertad sindical, ordenando su cese inmediato, y condenando al Ayuntamiento demandado a abonar al recurrente la cantidad de 6.000 euros, que se fija prudentemente en concepto de daños morales causados, todo ello en atención a las pretensiones deducidas en el “suplico” final de la demanda (art. 121.2, en relación con el art. 71.1, ambos de la Ley Reguladora de esta jurisdicción).

D) En aplicación de lo establecido en el art. 139.1 de la Ley Reguladora de este orden jurisdiccional (LRJCA), no se aprecia en este caso la concurrencia de las especiales circunstancias previstas en dicho precepto, para efectuar un pronunciamiento de condena sobre las costas causadas en este proceso

FALLO

1º) Estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por D. JESUS XXXXX , contra el AYUNTAMIENTO XXXXX, sobre vulneración del derecho a la integridad moral y a la dignidad del trabajador, y del derecho a la libertad sindical,

2º) Declarar que la actuación impugnada atenta contra el derecho a la integridad moral y a la dignidad del demandante, así como a su derecho a la libertad sindical, ordenando su cese inmediato, y condenando al Ayuntamiento demandado a abonar al recurrente la cantidad de 6.000 euros, que se fija en concepto de daños morales causados.

3º) Sin imposición de costas.