

“PERSECUCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA: CASO GSW”

En este comentario, tratamos conjuntamente las sentencias que declaran despido nulo por vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, fruto de las demandas interpuestas por los compañeros Ismael y David, despedidos por GSW por llevar a cabo su actividad sindical.

En la Sentencia 73/2018 de 26 de enero de 2018, la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria estima la demanda interpuesta por Ismael Anievas contra Global Steel Wire S.A., declarando nulo el despido por vulneración del derecho fundamental a la libertad sindical, condenando a la empresa a readmitir al trabajador y a pagar los salarios dejados de percibir, además de indemnizarle con 9.000 euros por los daños sufridos. El trabajador, que es afiliado de USO, había sido especialmente reivindicativo, cuando el Comité de Empresa firmó un acuerdo salarial rechazado en la asamblea de trabajadores. USO manifestó la voluntad de crear la Sección Sindical y como consecuencia la empresa despidió al trabajador y al Delegado sindical de USO.

Aunque la empresa sólo reconoce la improcedencia del despido por motivos formales, el Tribunal concluye que la verdadera voluntad de la empresa era que no quería bajo ningún concepto la implantación del sindicato USO en la planta de Santander, dada el carácter reivindicativo de USO en otras empresas del grupo de otras comunidades autónomas. El Tribunal finalmente desestima el recurso presentado por la empresa GSW y ratifica la sentencia del Juzgado de lo Social nº5 de Santander.

El Delegado sindical de USO, David Gutiérrez, interpone demanda contra GSW por despido nulo, que resuelve el Juzgado de lo Social nº1 de Santander, el 19 de abril de 2018. El representante de USO comunicó al responsable de Recursos Humanos de la empresa, su intención de constituir una Sección Sindical. Asimismo, en febrero de 2017 se alcanzó un Preacuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa, integrado por CCOO, UGT y SCAM, respecto al Plan de Viabilidad y medidas planteadas por la Empresa sobre descuelgue salarial. Dicho preacuerdo fue sometido a la Asamblea de los trabajadores afiliados a los sindicatos firmantes en que fue rechazado. Posteriormente el 10 de mayo el Delegado de USO y el

trabajador demandante en la sentencia anterior, celebraron una asamblea de afiliados de USO y constituyeron la Sección Sindical y el demandante fue elegido Delegado sindical. El 15 de mayo ambos trabajadores repartieron folletos del sindicato en el centro de trabajo. Ese mismo día la empresa entregó al Delegado sindical la cata de despido objetivo.

Antes estos hechos el Tribunal estima la demanda, declara nulo el despido, y condena a GSW a la readmisión del trabajador, a que le abonen los salarios que ha dejado de percibir, así como una indemnización de 9.000 euros por daños y perjuicios. Ambas sentencias son demoledoras en lo que a determinar las prácticas antisindicales y represivas de la empresa se refiere, en esta última sentencia el magistrado afirma que el despido del delegado sindical es [...] *“un aviso a navegantes respecto de los trabajadores que decidan emprender una actividad sindical frente a las decisiones de la empresa”* [...].

El Tribunal basa su fallo en la aplicación del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores el cual establece que *“será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos y libertades públicas garantizadas”*. El Tribunal afirma que no se han acreditado las causas justificativas del despido y entiende que se trata de un claro caso de vulneración del derecho de libertad sindical recogido en el artículo 28.1 de la Constitución Española, así como del artículo 8.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical el cual reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a constituir Secciones Sindicales.

Este capítulo de represión sindical, termina al comunicar la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que la dirección de Global Steel Wire (GSW) ha retirado el recurso de casación presentado contra la sentencia del TSJ de Cantabria del pasado mes de febrero que declaró nulo el despido del sindicalista de USO, Ismael Anievas, y que condenó a la empresa del Grupo Celsa a una indemnización de 9.000 euros por vulneración grave de los derechos fundamentales. Con este desistimiento la sentencia ha cobrado firmeza y la empresa ha sido condenada en costas.

LIBERTAD SINDICAL

Tal y como recoge la Exposición de motivos de la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical) uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España es el contenido en el artículo 28.1 de la Constitución Española, el cual reconoce el derecho de libertad sindical como un derecho fundamental de “*todos a sindicarse libremente*”.

Reconocido el derecho a la libre sindicación como derecho fundamental, tiene su conexión con el artículo 7 de la Constitución, el cual reconoce a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales como organizaciones que [...]“*contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios*” [...] y establece que [...]“*su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley*” [...], con la precisión de que [...]“*su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos*” [...].

De entre los aspectos más característicos del derecho de libertad sindical y cuya aplicación práctica es fundamental tanto en la representación de la empresa como en los conflictos colectivos encontramos:

MAYOR REPRESENTATIVIDAD Y DIFERENCIAS ENTRE SINDICATOS.

El concepto de mayor representatividad que es un criterio objetivo, consiste en dar validez a determinadas facultades de las que sólo gozan los sindicatos más representativos, pero las diferencias de trato entre los sindicatos han de cumplir con los requisitos de objetividad, adecuación razonabilidad y proporcionalidad exigidos por el Tribunal Constitucional.

Aunque el criterio de mayor representatividad está previsto en la LOLS, su aplicación práctica da lugar a numerosos conflictos cuando la distinción entre sindicatos no se fundamenta en criterios objetivos y conlleva la discriminación y exclusión de otras fuerzas sindicales, como es el caso de USO que reclamamos la regeneración del marco sindical en pro de una verdadera democracia en este ámbito.

DERECHO DE INFORMACIÓN.

El derecho de información de los delegados sindicales reconocido en el artículo 10.3. 1º de la LOLS. Este precepto establece que los delegados sindicales, en el

supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas.

CONSTITUCIÓN DE SECCIONES Y ÁMBITO DE DESIGNACIÓN DEL DELEGADO.

En cuanto a la creación de secciones sindicales, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 5 de julio de 2017 recuerda que [...]“*la opción entre organizar la sección sindical de la empresa –y, consiguientemente, los delegados sindicales que la van a representar ante el empresario- de manera conjunta para toda la empresa o de forma fraccionada por centros de trabajo (siempre que estos –todos o, al menos alguno- cuenten con más de 250 trabajadores) corresponde al sindicato en cuestión puesto que se trata de un ejercicio de la actividad sindical integrante del derecho de libertad sindical del que es titular el sindicato*” [...].

DERECHO DE ACCIÓN SINDICAL Y TUTELA DE ACCIÓN SINDICAL.

Respecto de los comportamientos más habituales por parte de las empresas que vulneran el derecho a la libertad sindical, podemos encontrar; la estrategia de incentivar los acuerdos individuales para vaciar de contenido la negociación colectiva, cuestionar la constitución de la Sección Sindical exigiendo datos de su afiliación, o el despido de delegados sindicales bajo la apariencia de despido objetivos, cuando en realidad se trata de una persecución por ejercer el derecho de libertad sindical y representación de los trabajadores y trabajadoras, lo que supone la calificación por los Tribunales de despido nulo, como hemos comentado en el caso de los trabajadores de Global Steel Wire.

Desde USO hacemos un llamamiento para que, si se percibe alguna práctica antisindical o de exclusión de nuestras siglas en la empresa o administración pública, se acuda a la Federación o Unión Territorial, donde recibiréis el apoyo y asesoramiento necesario para hacerle frente. Solo denunciando se puede luchar contra la impunidad con la que operan algunas empresa y administraciones públicas.