

## Indemnización por Daños Morales ante la Lesión del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical en Caso de una Huelga Convocada por un Comité de Empresa. (Comentario a la STSJ Galicia de 12 de enero 2022, núm. rcud. 3752/2021)

### Compensation for Non-Pecuniary Damages in the Event of an Injury to the Fundamental Right to Freedom of Association in the Case of a Strike Called by a Works Council (Commentary to the STSJ Galicia of January 12, 2022, núm. rcud. 3752/2021).

CONSUELO FERREIRO REGUEIRO *Profá. Titular de Derecho del Trabajo  
Universidad de Santiago de Compostela*

Cita Sugerida: FERREIRO REGUEIRO, C. «Indemnización por Daños Morales ante la Lesión del Derecho Fundamental a la Libertad Sindical en Caso de una Huelga Convocada por un Comité de Empresa. (Comentario a la STSJ Galicia de 12 de enero 2022, núm. rcud. 3752/2021)». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 6 (2023): 137-142.

#### Resumen

El art. 183.2 de la LRJS comina al juzgador a determinar prudencialmente la cuantía de la indemnización por el daño causado ante la lesión de un derecho fundamental. Esta regla le atribuye una amplia discrecionalidad que se agudiza cuando los lesionados son las organizaciones sindicales y el comité de huelga en la diferente forma de ejercer el derecho fundamental de huelga. Además, el recurso de duplicación permite la revisión del importe de la indemnización recogido en la sentencia de instancia si es irracional o desproporcionado, lo que obliga al órgano jurisdiccional superior a la búsqueda y aplicación de un criterio lógico siquiera para fundamentar en derecho tal revisión.

#### Abstract

The art. 183.2 of the Ley reguladora de la jurisdicción social (Labour Courts Act) urges the judge to determine prudentially the amount of compensation for the damage caused by the infringement of a fundamental right. This rule gives it a wide discretion that is exacerbated when the injured are the trade union organizations and the strike committee in the different way of exercising the right to strike. In addition, the application allows the amount of compensation set out in the judgment of the court to be reviewed if it is unreasonable or disproportionate, which obliges the higher court to seek and apply a logical criterion even to justify such a review.

#### Palabras clave

Lesión del derecho fundamental de huelga, lesión del derecho fundamental a la libertad sindical, determinación de la indemnización.

#### Keywords

Infringement of the right to strike, infringement of de freedom of association, determination of de appropriate compensation.

Lo peculiar del caso conocido por la sentencia es la razón de cálculo de la indemnización por daños morales derivada de la lesión en la vertiente colectiva del derecho fundamental de libertad sindical de los sindicatos, en tanto que la huelga fue convocada en una empresa, con duración indefinida y para toda su plantilla, por el comité de empresa, integrado a la sazón por 6 afiliados de CC.OO., 4 de UGT, 2 de CIG y 1 de APC. Ocurrió que iniciada aquélla la dirección de la empresa dio instrucciones a los vigilantes de seguridad para que impidiesen el acceso a sus instalaciones del comité de huelga, prohibición que se mantuvo hasta que se suspendió la medida de conflicto y pese a que la Inspección de Trabajo había girado visita en dos ocasiones, conminando a la empresa a deponer

su posición y advirtiéndole de sus consecuencias, y levantando, finalmente, acta de infracción por lesión del derecho fundamental de huelga.

Así las cosas, lo que se discutió en suplicación fue el importe y la distribución de la indemnización en concepto de daños morales por lesión de derechos fundamentales que había sido fijada en la instancia en 6.250 euros para cada uno de los sindicatos demandantes (CC.OO., UGT y CIG) y para cada uno de los miembros del comité de huelga. Piénsese en que una conducta empresarial, dada la compleja configuración del derecho de huelga, puede vulnerar el de un concreto trabajador y, a la vez, el de un determinado sindicato en el ejercicio de su actividad sindical, o puede ocurrir, como aquí, que se vulnere el derecho de la parte sindical y no el de los concretos trabajadores<sup>1</sup>. Siendo ello como se indica, la discusión se centra en dos cuestiones fundamentales, a saber: cómo se repara económicamente tales derechos a los tres sindicatos accionantes y al comité de huelga y cómo se fija el importe exacto de la indemnización en vía de recurso.

## **1. REPARACIÓN ECONÓMICA POR LESIÓN DE DERECHO FUNDAMENTAL A LOS SINDICATOS ACCIONANTES**

Se repite que la huelga fue convocada por el comité de empresa, no por los sindicatos; que, al comité de huelga, la mayoría de cuyos miembros lo eran del comité de empresa, se le impidió el acceso a las instalaciones y, como consecuencia, el cumplimiento de sus funciones (arts. 6 y 8 Real Decreto-ley 17/1977, de 4 marzo, de relaciones de trabajo); y que dicho comité podría “participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto” (art. 5), pero no presentar demanda por el Proceso Especial de Tutela de Derechos Fundamentales y Libertades Públicas al carecer de legitimación activa (art. 177.1 LRJS).

Por lo tanto, el uso de esa vía procesal fuerza la intervención de los sindicatos para que sean los solicitantes de la reparación de los derechos fundamentales lesionados (los de los miembros del comité de huelga y el suyo propio), teniendo que existir, entonces, un nexo entre la legitimación activa atribuida por la LRJS y la medida de conflicto prevista en el RDL-RT, incluso y con mayor insistencia cuando aquéllos no fuesen sus convocantes.

La STSJ Galicia de 12 de enero 2022 traba ese nexo a través del derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente colectiva que reside en los sindicatos. Argumenta que el fin de éstos es la defensa y promoción de “los intereses económicos y sociales que les son propios” (art. 7 CE), para lo cual se les dota de la aludida libertad sindical (art. 28.2 CE). Añade que el contenido esencial de esa libertad se recoge en el art. 2.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical (LOLS), del que forma parte la actividad sindical desplegada por los sindicatos en la empresa o fuera de ella y, en particular, “el ejercicio del derecho de huelga”. E insiste en que, según jurisprudencia constitucional<sup>2</sup>, “una actividad sindical externa comprende a los miembros del comité y a los otros trabajadores, afiliados o no, de modo que el derecho constitucional a la libertad de acción sindical protege a todos”, aun sabiendo que los sindicatos ostentan el monopolio de la libertad sindical en su vertiente colectiva, de la que no participan las representaciones unitarias.

Fijado el nexo entre legitimación procesal activa y la medida de conflicto en el marco encorsetado de los hechos probados, procede la sentencia comentada a responder a lo peticionado por la parte recurrente que, en sustancia, es la reducción del importe de la indemnización por daños morales, y que, en lo detallado, se basa en la imposición de una indemnización única y conjunta para los tres sindicatos accionantes en la instancia de 6.250 euros, no para cada uno de ellos. Se arguye

<sup>1</sup> Sobre este aspecto, *vid.* SAN de 29 octubre 2014 (núm. rcud. 230/2014).

<sup>2</sup> Por todas, *vid.* sentencia 134/1994, de 9 mayo.

que el daño colectivo causado no cabe individualizarlo entre los acreedores solidarios -a la sazón, sindicatos y miembros del comité de huelga-, de modo que “el deudor salda su obligación de pago haciéndola efectiva en cualquiera de ellos, de acuerdo con los arts. 1141 y 1142 del Código Civil”.

Recuerda el TSJ de Galicia que la posición de los sindicatos es de contrapoder frente a los empleadores, y de que la salvaguarda de sus objetivos se desarrolla con fórmulas de autodefensa<sup>3</sup>, lo que ni significa que sus programas de acción sean comunes ni menos aún que debieran serlo. Y precisa que el deber de lealtad del trabajador al empresario es matizado por los sindicatos para que no se identifique con un deber omnicompreensivo de sujeción al interés empresarial, pero se ejerce por cada uno de ellos de forma diferente como es connatural a los principios que irrigan sus propias existencias. Por pura lógica, remata, la huelga “no es, únicamente, una medida de paralización de la actividad laboral, sino y también de presión para el logro de un acuerdo, de donde las estrategias sindicales no tienen por qué ser necesariamente las mismas”, incluso si fuese compartida la convocatoria y su desarrollo por todos los sindicatos afectados por el ámbito del conflicto a través de las representaciones unitarias. Al contrario, “los motivos más profundos y las formas de solventar el conflicto pueden diferenciarse”, de suerte que algunos, y frente a otros, la desconvocan, desisten o tienden a la negociación.

Aclarado, pues, que cada sindicato actúa por su propia cuenta y según sus intereses que serán los de los trabajadores que representan, estos argumentos destinan al rechazo por el TSJ de Galicia de la imposición de una indemnización única y conjunta para los tres sindicatos accionantes en la instancia. La clave pasa por encontrar una posición acertada en Derecho que combata la de la parte recurrente: los sindicatos son acreedores solidarios y la empresa, en cuanto deudor, salda su obligación de pago satisfaciéndola a solo uno de ellos (arts. 1141 y 1142 Código Civil).

He aquí el meollo y la razón por la que se ha adjetivado de “peculiar” el caso enjuiciado. A decir verdad, la parte recurrente extrajo con sagacidad la pieza esencial de su recurso de la fundamentación jurídica de la STSJ Castilla y León [Valladolid] de 17 julio 2013<sup>4</sup> y de la STSJ de Islas Canarias [Las Palmas] de 30 diciembre 2019<sup>5</sup>. Ambas arguyeron que, “como es propio del derecho de daños, al tratarse de un daño colectivo no individualizable entre todos los acreedores, la titularidad es solidaria”<sup>6</sup>, y con ello “cada uno de los acreedores solidarios puede hacer lo que sea útil a los demás y el deudor puede pagar la deuda a cualquiera de los acreedores solidarios, pero, si hubiere sido judicialmente demandado por alguno, a éste deberá hacer el pago”<sup>7</sup>. Sobra decir que los sindicatos no perceptores de la indemnización repetirán, si hiciera falta y fuere esa su voluntad, contra el cobrador, lo que forma parte de sus relaciones internas al margen, por supuesto, del ejercicio de la huelga y de sus efectos y consecuencias.

Son otros los derroteros expuestos en la fundamentación de la STSJ de Galicia. Se considera, principalmente, que no es de aplicación al nacimiento y determinación del importe de la indemnización por lesión de derecho fundamental el Derecho común de obligaciones basado en la regla de la solidaridad por las siguientes premisas: 1ª) En nuestro ordenamiento jurídico las obligaciones solidarias constituyen una excepción de la regla general de las obligaciones mancomunadas simples, en donde concurren plurales sujetos deudores y la deuda no subsiste como un todo inseparable, sino que se encuentra dividida en partes iguales entre cada uno de ellos. Así se confirma con el art. 1137 del Código Civil: “la concurrencia de dos o más acreedores o de dos o más deudores en una sola obligación no implica que cada uno de aquellos

<sup>3</sup> Sentencias 23/1983, de 25 marzo, 120/1983, de 15 diciembre, 134/1994, de 9 mayo, y 14/2001, de 27 junio.

<sup>4</sup> Núm. rcud. 1143/2013.

<sup>5</sup> Núm. rcud. 458/2019.

<sup>6</sup> STSJ de Islas Canarias [Las Palmas] de 30 diciembre 2019, f.d. 12º.

<sup>7</sup> *Ibid.*

tenga derecho a pedir, ni cada uno de éstos deba prestar íntegramente las cosas objeto de la misma. Sólo habrá lugar a esto cuando la obligación expresamente lo determine, constituyéndose con el carácter de solidaria”. 2ª) También es regla general que la solidaridad se declare de forma expresa, si bien se admiten igualmente excepciones para evitar su excesivo rigor. Tal sucede cuando se deduce de forma inequívoca de la voluntad de los contratantes, o que razones de agilidad y garantías del tráfico mercantil la prefieran en ese ámbito sin ambages. Si se aceptase el régimen de las obligaciones solidarias, se carecería en este caso de fundamento alguno para entender acreditado por las partes, a falta de previsión específica y no actuando en el tráfico mercantil, que la hubiesen pactado o aceptado inequívocamente. Y 3ª) tampoco se trata de una obligación mancomunada porque ninguno de nuestros acreedores lo es de una parte de un daño, toda vez que el daño causado es individual y atañe al interés propio y singular de cada uno de los sindicatos en la medida en que la actuación de la empresa lesionó sus respectivos derechos propios a la libertad sindical y su correlativa extensión al derecho de huelga.

Se considera, como colofón, que el origen de la indemnización no deriva de negocio jurídico *inter privatos*, cuna del Derecho común de obligaciones, sino directamente de la ley (art. 183.1 LRJS), que la utiliza tanto para la reparación de un derecho fundamental del que son titulares los sindicatos: cada uno ostenta el derecho fundamental a la libertad sindical; cuanto para prevenir y disuadir de la comisión de estas conductas<sup>8</sup>.

En congruencia con esta fundamentación jurídica, la reparación económica del derecho fundamental lesionado a los tres sindicatos consiste en una indemnización propia e individual para cada uno de ellos, en oposición a los fallos de las citadas sentencias del TSJ Castilla y León [Valladolid] de 17 julio 2013 y del STSJ de Islas Canarias [Las Palmas] de 30 diciembre 2019, que fijaron una única indemnización común a todos y en pago único de una obligación solidaria que se satisface con su abono a sólo uno de ellos.

## 2. FIJACIÓN DEL IMPORTE DE LA INDEMNIZACIÓN EN SUPPLICACIÓN

Condenó la sentencia de instancia recurrida a que la empresa abonase una indemnización por importe de 6.250 euros para cada uno de los sindicatos demandantes (CC.OO., UGT y CIG) y para cada uno de los miembros del comité de huelga.

En la fijación del importe exacto de la indemnización es necesario que se acredite la gravedad y consecuencias negativas de la conducta de la empresa. Queda para el juzgador una no desdeñable discrecionalidad que es alimentada por el propio art. 183.2 LRJS que le ordena pronunciarse “sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño”.

Sucedió que el Juzgado de lo Social competente en la instancia y el TSJ de Galicia en suplicación compartieron un mismo diagnóstico, consistente en que “la actuación empresarial de impedir el acceso de los miembros del comité de huelga a las instalaciones de la empresa de una forma continuada, no puntual, ha supuesto una injerencia indirecta en la libertad sindical de los sindicatos accionantes, los cuales, no habiendo convocado la huelga, han visto, no obstante, cercenado el *status* de los miembros de tal comité a ellos afiliados y reducida a la mínima expresión la eficacia de la medida de conflicto utilizada en el marco de su acción sindical con el consiguiente grave desprestigio de su imagen y de su función general de representación y de defensa de los derechos e intereses en el colectivo de trabajadores de la empresa”<sup>9</sup>.

<sup>8</sup> STS de 16 febrero 2017 (núm. rcud. 90/2016).

<sup>9</sup> F.d. 3º.

Entonces, si comparten la existencia de una lesión en el derecho fundamental de la libertad sindical y, por lo tanto, en la concesión de una indemnización reparadora, ¿es posible que el TSJ fije un importe diferente para la indemnización al establecido en la instancia?

*Prima facie*, estimo que la respuesta debiera ser afirmativa, sin más consideraciones, a pesar del carácter extraordinario del recurso de suplicación que resuelve sobre y con el relato fáctico aprobado en la instancia -cabem excepciones, por supuesto, ex. art. 193.b) LRJS-. Al fin y a la postre, ello no merma la discrecionalidad en la aplicación del derecho a los hechos probados, de modo que el órgano jurisdiccional superior puede apreciar una mayor o una menor gravedad en la injerencia del derecho fundamental que la recogida en la instancia, de lo que se deriva una mayor o menor indemnización.

Pues bien, ello no es así. Jurisprudencia reiterada<sup>10</sup> impone al órgano jurisdiccional de instancia, atendidas las circunstancias del caso, la fijación del importe de la indemnización a su prudente arbitrio, sin que su decisión pueda ser revisada por el órgano jurisdiccional que conozca del recurso, excepto que sea desproporcionada o irrazonable. Esto fue lo que advirtió el TSJ de Galicia que decidió diferenciar el importe de la indemnización de cada uno de los sindicatos de la percibida por los miembros del comité de huelga, pues consideró que la actuación de la empresa comprendía dos acciones diferentes: una atentaba contra los miembros del comité de huelga en sus derechos fundamentales a la libertad sindical y a la huelga, y otra contra los sindicatos en su derecho fundamental a la libertad sindical en su vertiente colectiva.

Por eso, justificó que sobre los miembros del comité de huelga había recaído “el mayor de los sacrificios”; se habían cercenado todas las funciones que tenían legalmente atribuidas “hasta el extremo de que su rol fue el de un «convidado de piedra», una mera formalidad del contenido de la convocatoria de huelga, sin que pudiese en ningún momento desplegar alguna, y ya no todas, aquéllas”<sup>11</sup>; y se habían prácticamente anulado sus derechos fundamentales a la huelga y a la libertad sindical dada la persistencia de la empresa en su posición ilegal y la duración de la injerencia plena y directa<sup>12</sup>.

En cambio, el daño sufrido por los sindicatos era, a criterio de la sentencia, menos incisivo. La actuación empresarial de impedir el acceso de los miembros del comité de huelga a las instalaciones de la empresa de una forma continuada, no puntual, en la medida en que eran afiliados a los sindicatos accionantes suponía una “injerencia indirecta” en su libertad sindical, toda vez que “no habiendo convocado la huelga, han visto, no obstante, cercenado el status de los miembros de tal comité (...) y reducida a la mínima expresión la eficacia de la medida de conflicto utilizada en el marco de su acción sindical con el consiguiente grave desprestigio de su imagen y de su función general de representación y de defensa de los derechos e intereses en el colectivo de trabajadores de la empresa”<sup>13</sup>.

Los argumentos expuestos evidencian lo correcto de la diferencia de trato de los miembros del comité de huelga y de los sindicatos accionantes a través de la atribución de dispares indemnizaciones en reparación del daño moral derivado de la también dispar lesión del derecho, o de los derechos fundamentales, sufrida. Por lo que la atribución de un *quantum* único y común a cada miembro del comité de huelga y a cada sindicato, como se había hecho en la instancia, entraba en el ámbito de lo desproporcionado o de lo irrazonable que habilitaba el pronunciamiento del TSJ de Galicia en este extremo.

<sup>10</sup> *Vid.*, entre otras, SSTs de 16 marzo 1998 (núm. rcud. 1884/97), 12 de diciembre de 2005 (núm. rcud. 59/05) y 25 enero 2010 (núm. rcud. 40/2009).

<sup>11</sup> F.d. 4º.

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> F.d. 3º.

Por lo demás, el importe de las indemnizaciones se determinó utilizando como parámetro el de las sanciones recogidas en la LISOS, ante la falta de una pauta objetiva de valoración<sup>14</sup>. Claro que estas sanciones se pueden imponer en sus grados mínimo, medio y máximo, y de nuevo es el órgano jurisdiccional en la instancia o el superior, si se encuentra en situación de revisar el pronunciamiento previo, el que goza de discrecionalidad para hacerlo en función de la apreciación de la lesión. En el caso que se comenta, el TSJ de Galicia, al amparo de los arts. 8.10 y 39 de la LISOS, redujo el importe de las indemnizaciones de la sentencia de instancia y distinguió, por las razones ya comentadas, la que se atribuía a cada sindicato, de 1.500 “por cuanto no han sido los convocantes de la huelga”, y a cada miembro del comité de huelga, de 3.000 euros, por haber sido privado el órgano por completo de sus funciones.

### 3. REFLEXIÓN

Esta reflexión no es más que una invitación a la reflexión sobre cuál de las dos doctrinas judiciales existentes en torno a la determinación de la indemnización por lesión del derecho fundamental de la libertad sindical de los sindicatos es más acertada en derecho: la que apuesta por una única indemnización a pagar a cada uno de ellos y con derecho a dividir a partes iguales entre todos, que es la construida sobre la teoría de las obligaciones solidarias; o la que sostiene una indemnización para cada uno de ellos.

No obstante, se apuesta en estas líneas por la segunda de ellas bajo el amparo de los dos argumentos siguientes: 1º) el origen de la indemnización no se encuentra en una obligación contractual al albur de un negocio jurídico *inter privatos*, cuna del Derecho común de obligaciones, sino y directamente en la ley (art. 183.1 LRJS); y 2º) el fin perseguido por ella no consiste en la reparación de un incumplimiento contractual, acaso en el resarcimiento de la lesión del derecho fundamental y en disuadir de la comisión de futuras lesiones, razón por la cual se persigue prevenir el daño.

Asimismo, se aboga por la búsqueda de un criterio objetivo, razonable y proporcional que permita la revisión en suplicación del *quantum* de la indemnización por el órgano jurisdiccional superior (en este caso, el TSJ) frente al fijado en la instancia. Ello se admite en el único supuesto de que el pronunciamiento de la sentencia de instancia resulte irracional o desproporcionado. De este modo, la indemnización será proporcionada a la gravedad de la lesión, siendo mayor la de los miembros del comité de huelga por haber sido privados de todas las funciones legalmente atribuidas (prohibición continuada de acceso a las instalaciones de la empresa) que la de los sindicatos, los cuales no habían convocado la medida de conflicto, aunque sufrieron un desprestigio en su imagen y un deterioro en sus funciones de representación y defensa de los derechos e intereses de los trabajadores a través del daño irrogado a los indicados miembros del comité de huelga que eran sus afiliados.

### 4. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- CAVAS MARTÍNEZ, F.: “La libertad sindical en la Jurisprudencia del Tribunal Supremo”, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm.143, 2019.
- LOUSADA AROCHENA, F.: “La jurisprudencia constitucional sobre la prueba de la discriminación y de la lesión de derechos fundamentales”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 30, 2005.
- VV.AA.: *Manual de Derecho Procesal Laboral*, MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.), Madrid, Tecnos, 2020.
- SÁNCHEZ PÉREZ, J.: “El proceso especial de tutela de los derechos fundamentales en la jurisdicción laboral y su vertiente reparadora”, en *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 9, 2016.

<sup>14</sup> Así se viene actuando desde la STS de 23 julio 2014 (núm. rcud. 1257/2013).