

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. DESPIDOS

DESPIDO DE UN TRABAJADOR DE UN SINDICATO AFILIADO AL MISMO

(Comentario a la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 16 de enero de 1979, Ar. 108)

1. La sentencia comentada aborda un caso interesante no tanto por lo irrefutable de sus conclusiones jurídicas como por lo que el desarrollo de las mismas obliga a concluir. Es, por otra parte, un supuesto repetido en nuestra práctica sindical posconstitucional, que sin duda se presta a tomas de postura apasionadas que aquí se querrían dejar al margen para plantear sencillamente la problemática jurídica que lleva consigo el tema y que desde luego desborda el marco estricto del régimen del despido disciplinario.

El supuesto de hecho es el siguiente: Una mujer, afiliada al sindicato UGT, presta sus servicios en dicha central sindical como personal administrativo, en determinados días del mes, a cambio de lo cual se le remunera con la cantidad de 10.000 pesetas. Es despedida por la central de referencia, sin imputación de causa alguna, y acude a la Magistratura, demandando por despido nulo, quien falla a su favor. Recurrída la sentencia por UGT ante el Tribunal Central de Trabajo, éste desestima el recurso estableciendo la relación laboral y el despido improcedente, sobre la base de que de «la realidad de la situación creada y mantenida entre las partes, bien claro está que esta misión a la que se alude como impuesta a la actora y que obliga a ésta (a cambio de una retribución de 10.000 pesetas mensuales) a comparecer todos los días de las dietas a las diez para realizar trabajos de oficina, era la propia del típico pacto laboral, compatible con la circunstancia de que la demandante estuviese afiliada a la entidad sindical demandada; dato este que no desvirtúa el carácter aquél, pese al alegato vertido en el recurso —y que no puede tomarse sino como un eufemismo utilizado para la defensa— de que el trabajo de la actora sólo se realizaba en aras “de una generosa entrega y colaboración”, gratificada con una ayuda dineraria».

2. El Tribunal Central rechaza correctamente, a mi juicio, la identificación que efectúa el recurso entre la circunstancia de que la trabajadora despedida esté afiliada a la central sindical UGT y de que preste sus servicios en régimen de trabajos a título benévolo o amistoso, o, como se afirma, «en aras de una generosa entrega y colaboración». Sin duda, la recurrente se encuentra con el escollo de que no existe la traducción exacta a términos jurídicos de la noción de «trabajo militante», habitual en la jerga de los partidos y de los sindicatos; ello no obsta para que este trabajo militante pueda constituir una exclusión de la actividad laboral típica, si reúne las notas de ocasionalidad y falta de retribución que señala la propia jurisprudencia (1) y la doctrina (2).

Lo cierto es, sin embargo, que la prestación de servicios administrativos para la central socialista debe conceptuarse como una actividad que reúne las notas definitorias señaladas por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, más aún si se tiene en cuenta, como hace la sentencia comentada, que se trata de un trabajo retribuido, con lo que no puede calificarse como de tipo amistoso o benévolo, en los que la obtención de la remuneración queda fuera de la intención de los sujetos.

Pero es que además el hecho de que la trabajadora esté afiliada a la central en la que presta sus servicios no influye en nada a la hora de calificar dicha relación como laboral. Produce sus efectos en otro lugar, exceptuando del principio de no discriminación por motivos ideológicos o, dicho de otra forma, privilegiando el interés de la organización —el sindicato en este caso— hasta hacer decaer los derechos fundamentales de la libertad de pensamiento (3). Es en este sentido en el que se establece, en estos casos, la valoración del cumplimiento de la obligación de trabajar en función de la consecución de los fines ideológicos de la organización, sin que quepa espacio posible para los llamados trabajos neutros. Ahora bien, el hecho de que se configuren dogmáticamente estas prerrogativas para tales organizaciones ideológicas «no quiere decir que queden sus-

(1) Así, según doctrina del propio TCT, en sentencias de 20 y 27 de junio de 1978 (Ar. 3837 y 4013) y 22 de febrero y 30 de abril de 1979 (Ar. 1186 y 2688). Especialmente interesante es la STCT de 20 de febrero de 1979 (Ar. 1080), que recalca la idea de ocasionalidad, pues los demandantes no tenían ninguna obligación de presentarse, sino que esta presentación quedaba a su conveniencia y arbitrio, y la de carencia de retribución, pues, en el caso examinado, ayuda en las faenas de reparto de bombonas de butano, el único beneficio económico perseguido es «algo tan aleatorio y gratuito» como las posibles propinas dadas por los usuarios.

(2) Véase, por todos, M. ALONSO OLEA, *Derecho del Trabajo*, Facultad Derecho-Complutense, Madrid, 1978, págs. 39-40; L. E. DE LA VILLA-C. PALOMEQUE, *Introducción a la Economía del Trabajo*, vol. I. Debate, Madrid, 1978, págs. 512-513.

(3) J. APARICIO TOVAR, *Relación de trabajo y libertad de pensamiento en las empresas ideológicas*, en «Lecciones de Derecho de Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y Del Peso y Calvo», Facultad Derecho-Complutense, Madrid, 1980, pág. 289.

traídas al resto de la normativa que gravita sobre la relación de trabajo, que debe ser aplicada en su integridad (salarios, vacaciones, jornadas, relaciones de seguridad social, etc.), y su no cumplimiento puede dar lugar a reclamación de los trabajadores, que en ningún caso podrán ser consideradas como atentatorias a los fines ideológicos perseguidos por la institución». (4).

No se puede ignorar, sin embargo, las dificultades de tipo material que encuentran los sindicatos españoles a la hora de cumplir sus obligaciones como empresa. Privados todavía del patrimonio sindical, con escaso rodaje y sin la potencia económica de otras organizaciones europeas, las vicisitudes de la estructuración y soluciones técnicas para sus plantillas necesitarían por sí solas de un análisis más detallado que no puede, como es obvio, realizarse aquí.

3. Parece claro el desarrollo del tema. Ciertamente existe una relación de trabajo, por más que sea preciso reconocer que en la estructura interna de la empresa ideológica, como el sindicato, los papeles de empresario y de trabajador se encuentran verdaderamente difuminados, sin la nitidez de posiciones con que se configuran en otros ámbitos. Sin duda, la razón de fondo estriba en que en la empresa ideológica, más que la separación entre la persona y la actividad, común a cualquier relación de trabajo, existe una integración del sujeto en una visión globalizadora del mundo que se comparte por todos los miembros de la misma, con independencia de la situación objetiva que ocupan en el ámbito organizativo de aquélla (5).

Desde esta perspectiva, cabe plantearse el problema de si se pueden considerar atentatorios a los fines ideológicos perseguidos por la institución aquellos derechos de resistencia en los que se manifiesta un interés colectivo diferente y opuesto al de la contraparte social: fundamentalmente, derechos de representación colectiva, de negociación y de huelga. En efecto, en cuanto suponen la regulación de intereses enfrentados, y habida cuenta de la concepción integradora existente en las empresas ideológicas en un sentido estricto (partidos, sindicatos, organizaciones religiosas), cabría preguntarse si es factible la ampliación de la excepción del principio de trato igual a estos aspectos o, por decirlo con otras palabras, si cabría un despido procedente por pretender constituir un comité de empresa, negociar un convenio o ejercitar el derecho de huelga en el seno de dichas instituciones (6). Naturalmente que la duda se plantearía únicamente respecto de éstas y no de aquéllas, que revisten la estructura típica de empresa, aun cuando persigan fines ideológicos, especialmente las empresas educativas e in-

(4) J. APARICIO TOVAR, *Relación de trabajo y libertad de pensamiento...*, cit., página 306.

(5) J. APARICIO TOVAR, *Relación de trabajo y libertad de pensamiento...*, cit., página 303.

(6) Fundamentalmente, los dos últimos, puesto que el comité de empresa puede configurarse como órgano de colaboración. Así, confr. art. 64.1.10 del Estatuto de los Trabajadores.

formativas (7), en donde la vigencia de los derechos laborales del artículo 4 del Estatuto están fuera de toda duda.

La respuesta ha de ser, a mi juicio, la afirmativa. No sólo porque cualquier interpretación minorativa de derechos ha de ser por fuerza restrictiva, sino por cuanto existe el mandato constitucional de los artículos 6 y 7, que exige no sólo el respeto a la Constitución, sino que el funcionamiento interno y la organización de partidos y sindicatos han de ser democráticos. Se trata de un precepto que no debe limitarse en su aplicación al establecimiento de estructuras internas democráticas, fijadas en los estatutos de dichas organizaciones (8), ni al sólo reconocimiento de los derechos políticos típicos en el interior del partido o del sindicato (9), sino que debe ampliarse al respeto de todos los derechos fundamentales y, en especial, a la justificación de la vigencia de aquellos que puedan suponer un valioso aporte contra la burocracia de dichas instituciones, como los enumerados más arriba.

No se puede ignorar, sin embargo, que por esta vía se pueden introducir verdaderas luchas ideológicas revestidas de planteamientos «laborales», ni que, al admitir el control indirecto por órganos del Estado sobre dicho funcionamiento democrático, se posibilita que éste efectúe una suerte de injerencia sobre el sindicato, incluso que el Tribunal tercié en la supuesta disputa ideológica. Pese a ello, la conclusión anterior parece la más correcta, no sólo técnicamente, sino también desde el punto de vista de la imperativa estructuración democrática del sindicato (10).

ANTONIO BAYLOS GRAU

(7) Cfr. J. APARICIO TOVAR, *Relación de trabajo y libertad de pensamiento...*, cit., páginas 294 y sigs. Hay además ejemplos del ejercicio de estos derechos en empresas informativas de la izquierda. Ultimamente, el caso de *Mundo Obrero* diario lo ha puesto de relieve.

(8) M. ALONSO GARCÍA, «La libertad de sindicación: manifestaciones, contenido y garantías en la Constitución española», en *Estudios en memoria de Gaspar Bayón Chacón*, Ed. Tecnos, Madrid, 1980, pág. 46.

(9) M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, «La libertad sindical en la Constitución», en «Los trabajadores y la Constitución», separata del número 4 de *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, Selsa, Madrid, 1980, págs. 109-110. Sería, por otra parte, interesante un estudio de los estatutos de los sindicatos que verificara, al menos formalmente, el grado en que este reconocimiento de la democracia se halla asegurado. La cuestión ha sido además ampliamente debatida en el mundo sindical español, especialmente a partir de la desmembración de la USO y sus escisiones para entrar en la UGT y en CC.OO.

(10) De hecho, en la práctica se han ido creando organismos de representación del personal que trabaja en los sindicatos, y se ha llegado a la formulación de acuerdos colectivos impropios. Como ejemplo concreto véase el órgano central de representación de los trabajadores de la Unión Sindical de Madrid-región de CC.OO., y su funcionamiento en las ponencias para el II Congreso de ésta, 10-12 de octubre de 1980, páginas 37-43.