

# ***EL PAPEL DEL SINDICATO A DEBATE: UNA RELECTURA DE LOS DERECHOS DE ACCIÓN SINDICAL A RAÍZ DEL ‘CASO DE LAS 6 DE LA SUIZA’***

ALBA GARCÍA TORRES

NET21 NÚMERO 20, 12 noviembre 2024

## **1. Planteamiento del conflicto: entre la problemática laboral y las violencias machistas**

El conocido caso como ‘Las 6 de la Suiza’ supone un cuestionamiento judicial del modelo de acción sindical vigente en nuestro ordenamiento jurídico. Más allá de la criminalización del sindicalismo, abre un profundo debate jurídico sobre los límites en el ejercicio de la acción sindical y sobre la licitud de medidas de conflicto colectivo más allá de la huelga.

Para comprender el alcance y la importancia que este caso puede tener sobre el derecho sindical es necesario acercarse a los hechos, aunque sea de manera somera. Una trabajadora acude al sindicato CNT-Xixón en el año 2017 por la reclamación de unas cantidades adeudadas por su empresario en una conocida pastelería de la ciudad. Al exponer los hechos ocurridos en el centro de trabajo se detecta que la trabajadora ha sufrido distintos tratos vejatorios que pueden ser entendidos como acoso en el entorno laboral, e incluso, un ejercicio de violencias machistas, por parte del empresario ya que el ‘móvil’ de este trato era su sexo. Relata que inicialmente se hacían comentarios inapropiados sobre su cuerpo que la incomodaban, y meses después cuando queda encinta se la desprecia por ello, llegando a poner en riesgo el buen término del embarazo al hacerle mover pesos (sacos de 25 kg de harina).

En uno de estos episodios sufre un ‘accidente’ que le provoca un sangrado intenso, se lo comunica a su empleador que no le permite abandonar su puesto de trabajo hasta finalizada la jornada, y cuando acude a las urgencias hospitalarias se le informa de que el episodio puede ser peligroso para que el embarazo llegue a término. Esta situación desencadena una pelea entre la pareja de la trabajadora -y padre del futuro bebe- y el empresario que acaba con una nevera del establecimiento dañada. La trabajadora entra en una situación de IT derivada de un embarazo de riesgo y posteriormente pasa a disfrutar el permiso por maternidad. Cuando acude en busca de asesoramiento manifiesta su temor de tener que reincorporarse al puesto de trabajo y solicita que se le abonen las cantidades adeudadas en concepto de horas extras no cobradas y vacaciones no disfrutadas.

El sindicato concierta una primera reunión con la empresa para exponer la situación y denuncia de la trabajadora y tratar de llegar a un acuerdo. Durante esa primera negociación se tratan todos los problemas anteriormente relatados, incluso el reconocimiento de los daños causados a la nevera por parte de la pareja de la trabajadora. Se propone compensar los daños sufridos por la nevera con parte de las cantidades adeudadas. La representación de la empresa se niega alegando que ya se ha cursado denuncia por un delito de daños contra la pareja de la trabajadora. No se llega a ningún acuerdo respecto de las cuestiones laborales en conflicto, por lo que se inicia una campaña de comunicación sobre lo ocurrido y concentraciones en la acera de enfrente de la pastelería. Las concentraciones -comunicadas a delegación de gobierno y con presencia de las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado- se repiten de manera alterna durante

los dos meses siguientes (hasta un total de 14), con un importante seguimiento por parte del barrio y de otras asociaciones afines. En ellas se promueve el boicot a la pastelería mientras no se solucione el conflicto con la trabajadora.

Derivada de la distinta participación en estas acciones se cita como investigadas a más de cincuenta personas por diversos delitos: coacciones graves, amenazas, injurias, calumnias, delitos contra el patrimonio, obstrucción a la justicia. Finalmente se abre juicio oral contra 8 de esas personas (seis miembros del sindicato, la propia trabajadora y un activista catalán que compartió su paso por el conflicto en sus redes sociales). Los ocho son condenados por un delito de coacciones graves reiteradas por las acciones acaecidas en la puerta de la pastelería (dos años de cárcel) y por obstrucción a la justicia (un año y medio), al entenderse que la campaña sindical se orquestó para evitar que la pareja de la trabajadora fuera juzgada por los daños ocasionados en la nevera. Y una indemnización por daños morales a los propietarios y familiares de la pastelería de 130.000 euros.

La sentencia de apelación-y posteriormente la de casación- las confirma penas para 6 de la investigadas entre ellas la trabajadora, el secretario general de la federación local y cuatro participantes en distinto grado de implicación en las reuniones con la empresa y concentraciones. Las penas impuestas no se gradúan en función a la distinta participación, ya que la trabajadora no acudió a ninguna reunión, a ninguna concentración, ni tenía cargos de responsabilidad en el sindicato. La trabajadora fue despedida después de iniciarse el conflicto cuando aún seguía en situación de IT.

En una primera aproximación a los hechos y a los delitos por los que se condena la acción sindical pueden resultar llamativos, sin embargo, ambos suponen un límite directo contra el contenido esencial de la libertad sindical: la negociación en sentido amplio durante el conflicto, al imputar obstrucción a la justicia por tratar de solventar el tema de la nevera fuera de los tribunales, y la acción sindical, al imputar coacciones graves las concentraciones informativas en los alrededores del establecimiento.

Sin embargo, una lectura más reposada del caso abre interrogantes interesantes, más allá de las cuestiones penales, sobre los derechos de acción sindical y las medidas de conflicto colectivo en un nuevo escenario productivo, caracterizado por la atomización de las relaciones laborales y la pérdida de 'poder' -o concentración de poder- de las centrales sindicales para plantear conflictos clásicos vertebrados tradicionalmente a través del derecho de huelga.

## **2. Alcance de los derechos reforzados del sindicato. ¿Es el boicot una medida de acción sindical?**

El conflicto sindical planteado respecto de las sindicalistas conocidas como 'Las 6 de la Suiza' plantea un marco teórico interesante sobre el que es necesario reflexionar más allá de las condenas penales. Y no es otro que cuáles son los límites tanto laborales, como penales, en el ejercicio de los derechos de acción sindical en sectores que no responden a las estructuras clásicas del derecho sindical. ¿Cabe plantear, pues, medidas de acción colectiva que sobrepasen el marco jurídico de la huelga? ¿Es lícito que un sindicato promueva el boicot de unos productos o de un establecimiento? ¿Pueden realizarse concentraciones informativas sobre lo que ocurre en una empresa fuera de una convocatoria de huelga?

En este contexto, resulta necesario recordar que el contenido esencial de la libertad sindical no se agota con la literalidad del precepto, circunscrita a su vertiente organizativa o asociativa, sino que está integrado por manifestaciones más allá de las previstas en el texto constitucional. *«Por muy detallado y concreto que parezca el enunciado del artículo 28.1 de la CE, a*

*propósito del contenido de la libertad sindical, no puede considerársele exhaustivo o limitativo, sino meramente ejemplificativo»* (STC 23/1983, de 25 de marzo).

El precepto constitucional debe ser interpretado, por un lado, de conformidad con la Declaración Universal de los Derechos Humanos y con los Convenios Internacionales sobre la materia ratificados por España (art. 10.2 CE), y, de otra, en relación con el mandato incluido en el artículo 7 de la CE, de manera que participen en la defensa y protección de los trabajadores (STC 70/1982, 29 de noviembre y STC 37/1983, de 11 mayo). Para conseguir tal fin la libertad sindical debe comprender *«todos los medios de acción que contribuyen a que el sindicato pueda desenvolver la actividad que está llamado desde el propio texto constitucional»* (STC 39/1986, de 31 de marzo). Por ello, se puede afirmar que el derecho a la actividad sindical pretende conferir a los sujetos sindicales un espacio de libertad dentro del cual puedan llevar a cabo todas las acciones instrumentales que resulten necesarias para el cumplimiento de las funciones que constitucionalmente tienen encomendados.

Desde esta perspectiva no resulta exagerado afirmar que para nuestro Alto Tribunal cualquier actividad lícita desarrollada por el sindicato en defensa de sus intereses se encuentra amparada por la libertad sindical, cuyo único límite sería el respeto a la Constitución y a la ley. Por ende, para el desarrollo de esa función de autotutela es necesario que el sindicato ejerza una serie de derechos, los cuales, por tanto, serían manifestaciones de la libertad sindical considerada en su dimensión colectiva.

Esos derechos y facultades que identifican y permiten su ejercicio, van a venir configurados por una característica genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores, no basada únicamente en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo (STC 101/1996, de 11 de junio). De esta forma, desde el punto de vista constitucional sus funciones no se agotan en la mera representación de sus miembros, a través de los esquemas del apoderamiento y de la representación del Derecho privado (SSTC 70/1982, de 29 de noviembre y 11/1998, de 13 de enero). Por eso, cuando la Constitución y la Ley les invisten de la función de defender los intereses de los trabajadores, les legitiman para ejercer aquellos derechos que, aun siendo asociados en puridad a los trabajadores, sin embargo, son de necesario ejercicio colectivo (STC 70/1982, de 29 de noviembre).

Estos derechos de actividad sindical, integrantes del contenido esencial del derecho, son fundamentalmente los siguientes: la huelga, la negociación colectiva, y la promoción de conflictos. Ya que todas estas manifestaciones colectivas contribuyen a que el sindicato pueda desarrollar las funciones a la que es llamado por el artículo 7 de la Constitución, y estas *«constituyen el núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical, sin el cual ese derecho no sería reconocible»* (STC 30/1992), de tal modo que *«el derecho de libertad sindical se encuentra integrado por los derechos y facultades que identifican y permiten su ejercicio»* (STC 11/1981). Por ello, *«desde el punto de vista colectivo, la libertad sindical consiste en el derecho de los sindicatos al libre ejercicio de su actividad, tanto en su faceta de defensa y promoción de los intereses económicos que le son propios»* (SSTC 70/1992, 29 de noviembre y 73/1994) como, en general, *«en la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores»* (SSTC 4/1993 y 39/1986).

En nuestro ordenamiento jurídico laboral es sobradamente conocido cuáles son los límites en el ejercicio del derecho de huelga, pero, sin embargo, no existe un desarrollo, ni legal ni jurisprudencial, de cómo deben ejercerse el resto de las medidas de conflicto colectivo. No puede olvidarse que los sindicatos se hallan objetivamente en una posición dialéctica de contrapoderarse respecto de los empleadores en fórmulas de composición de intereses o colaboración sino de autodefensa (STC 134/1994, de 9 de mayo). Por lo que tienen que poder existir medidas de conflicto más allá de la huelga.

En lo que respecta a las concentraciones informativas se aúnan dos derechos fundamentales - el derecho de manifestación y la libertad de expresión- que se erigen juntos en uno de los ejes vertebradores (cauce del principio democrático participativo) del Estado social y democrático de derecho proclamado en la Constitución. En este sentido, el TEDH ha establecido que el artículo 11 del Convenio garantiza una fuerte protección a las manifestaciones públicas que forman parte de la vida política nacional o local y hay pocas situaciones en las que se pueda prohibir legítimamente una reunión sobre la base de la sustancia del mensaje que los participantes se proponen transmitir. Y es que, en una sociedad democrática las ideas que desafían el orden establecido y cuya realización se defienden por medios pacíficos deben tener la oportunidad adecuada de expresarse mediante el ejercicio de la libertad de reunión y otros medios lícitos (asunto *Stankov y Organización Macedonia Unida Ilinden c. Bulgaria*, de 2 de octubre de 2001; asunto *Sergei Kuznetsov c. Rusia*, de 23 de octubre de 2008). La prohibición de las manifestaciones sólo puede justificarse si existe un riesgo real de que estas den lugar a disturbios.

Entendida de esta manera, el derecho de reunión, y siendo ejercitado por un sindicato, parece que los hechos relatados debieran entenderse como lícitos. En este sentido, no puede ser lo mismo, por ejemplo, un “*escrache*” por cuestiones políticas y/o personal en el domicilio privado de una persona ejercido por ciudadanos comunes, que un “*piquete informativo*” sobre las condiciones de trabajo en el marco de un conflicto laboral a las puertas del centro de trabajo y convocado por un sindicato, aunque en puridad no este convocada una huelga.

De los hechos relatados cabría, además, un segundo análisis, ya que en aquellas concentraciones se hacían llamamientos al boicot del establecimiento, y podría plantearse la licitud de esta medida, no tanto de las meras concentraciones. En nuestro sistema se reconoce la licitud de las medidas de boicot, pero no hay ni un desarrollo legal de este, ni una construcción jurisprudencial respecto de sus límites: ni como ilícito laboral, ni como ilícito penal, más allá de que las conductas se pueden vincular a delitos de odio o de discriminación.

Nuevamente, parece razonable entender, que en la medida en que se vinculan con el ejercicio de un derecho fundamental -la libertad sindical- debiera aplicarse el ‘*favor libertatis*’, debiendo estar claras qué conductas suponen un ilícito laboral, y más aún aquellas que suponen un ilícito penal, por ejercer un derecho fundamental. No puede ser que una acción que deriva del ejercicio de un derecho fundamental (vinculado, como se ha visto, al ejercicio de la libertad sindical) no estén regulados los límites de su ejercicio y las consecuencias de su incumplimiento. Antes de considerar una acción un ilícito penal, tendrían que haberse previsto medidas sancionadoras en el ámbito laboral – cuando la persona trabajadora haya participado en esas acciones- porque, si no se estaría sancionando directamente la acción del sindicato.

Además, siguiendo el marco regulador de la huelga, parece razonable entender que debería diferenciarse cuando el boicot tiene un fin ilícito, y todo el que participe en aquella conducta incurriría en los ilícitos correspondientes -como ocurre en las huelgas ilegales- y aquellos otros supuestos en los que la medida es legítima, pero se producen acciones desproporcionadas en su desarrollo, en cuyo caso solo serán sancionados quienes participaron activamente de aquellas. En el desarrollo de los hechos en el caso de las 6 de la Suiza parece que los Tribunales entendieron la medida en su conjunto ilegal (probablemente por ello trató de vincularse con el episodio de la nevera y desvincularlo de la problemática laboral) porque si no resultaría jurídicamente inexplicable que no se haya hecho una graduación de las penas cuando ha quedado probado el distinto grado de implicación en el conflicto de las personas condenadas.

Esta situación abre un interrogante clave en el futuro del sindicalismo ¿es el boicot laboral una medida lícita? El Tribunal Constitucional ha abordado solo de manera tangencial el boicot como medida de conflicto laboral. Así, la STC 198/2004, entendió que vulneraba derechos fundamentales el despido de un delegado sindical por distribuir anuncios de prensa y comunicado a clientes de una empresa hotelera, criticándola, anunciando movilizaciones y

haciendo un llamamiento al boicot. Se entiende que la sanción laboral -no penal- vulnera los derechos de información y expresión en el ejercicio de su libertad sindical. Especialmente porque el demandante participó en acciones de comunicación que se refiere estrictamente al contenido de las reivindicaciones sostenidas por los trabajadores en su conflicto en las empresas. En términos similares se considera injustificado el despido de un delegado sindical motivado por una reunión no autorizada con los clientes divulgando la conflictividad laboral interna y criticando aquella (STC 227/2000).

En este sentido, resulta de especial interés traer a colación la doctrina del TEDH, en su sentencia de 11 de junio de 2020, *Caso Baldassi c. Francia* estima la licitud de un llamamiento al boicot si se hace como protesta política por sujetos que realizan activismo político, cuya finalidad es desencadenar o estimular el debate entre los clientes del supermercado y hacer un llamamiento a los ciudadanos comunes sobre la ética del establecimiento. A mayor abundamiento, el TEDH argumenta en el *caso Baldassi*, que el llamamiento al boicot es ante todo una forma particular de libertad de expresión.

Entendido el boicot de esta manera por parte del TEDH encaja sin esfuerzos en la doctrina de nuestro alto tribunal sobre los derechos reforzados del sindicato. Cuando el boicot a un establecimiento se produce por parte de un sujeto cuya libertad de expresión se encuentra reforzada por los propios fines y funciones que constitucionalmente tiene asignados, para tratar de comunicar a los ciudadanos la existencia de un problema laboral o de unas condiciones de trabajo determinadas, estas actuaciones deben entenderse como manifestaciones propias del contenido esencial de la libertad sindical y del lícito planteamiento de medidas de conflicto colectivo.

Por tanto, el boicot solo puede entenderse como una medida ilícita cuando no tenga una conexión real con un conflicto laboral, o cuando haya una extralimitación en el ejercicio. Aun así, como en el caso de la huelga, no todas las conductas deberían ser sanciones de manera homogénea: la participación en una medida ilegal hace que todos los participantes en la misma incurran en una conducta sancionable. Sin embargo, las extralimitaciones en el ejercicio solo afectarán a quienes han participado activamente de ellas.

### **3. A modo de reflexión final: Las medidas de conflicto más allá de la huelga ¿tienen una lectura en clave de género?**

El caso de las ‘6 de la Suiza’ deja una última reflexión importante sobre el modelo de acción sindical y es si la superación del modelo tradicional del conflicto colectivo basado en la huelga tiene una lectura en clave de género. La huelga como instrumento histórico de lucha se ha vinculado a los grandes centros de trabajo fordista y taylorista, en el que el sujeto colectivo se identificaba con el ‘*blue collar*’. Sin embargo, este planteamiento es difícilmente trasladable a las nuevas formas de trabajo atípico.

Los datos que se conocen sobre la promoción de conflictos colectivos en nuestro país muestran en consonancia con lo antes dicho que mayoritariamente las huelgas son promovidas por los comités de empresa. Esta realidad nos está indicando al menos una cosa que puede resultar evidente, pero una conclusión que puede pasar más inadvertida: las huelgas se convocan en sectores y/o centros de trabajo en los que existe representación unitaria fuerte y que, por tanto, hay una plantilla más o menos numerosa que se asemeja al centro de trabajo clásico. *A sensu contrario*, las huelgas y el planteamiento de medidas de conflicto colectivo se desconectan de sectores atomizados, precarios, informales, que no sorprende que sean los más altamente feminizados. Por aportar un dato que evidencia esta problemática: en 2023 la proporción mujeres entre los ocupados del sector servicios -un sector fuertemente atomizado- era del 54%, por lo que puede parecer que no es un sector excesivamente feminizado. Sin embargo, en este sector económico es donde trabajan el 88,9% del total de mujeres ocupadas del país.

Aunque en estos sectores el sindicato sea capaz de recuperar la iniciativa y promover la acción sindical y el planteamiento de las medidas de conflicto al margen de la existencia de los comités de empresa, parece que la huelga deja de ser una herramienta idónea. No olvidemos que en su propia concepción se ha dicho que la huelga es un derecho de titularidad individual, pero de ejercicio colectivo y que esta supone reequilibrar la posición de las personas trabajadoras frente al empresario mediante la agrupación y el concierto colectivo (STC 11/1981). Por lo que, aunque técnicamente podría plantearse una huelga en centros de trabajo con uno o dos trabajadores, parece difícil que sea un instrumento eficaz.

Por tanto, en sectores atomizados parece evidente que el ejercicio de la acción sindical debería plantearse de una manera diferente, con un apoyo más real y decidido por parte de los sindicatos. Sin embargo, la desregularización analizada en este artículo de estas nuevas fórmulas de medidas de conflicto colectivo, está contribuyendo en alguna medida a una cierta criminalización de su uso. Por lo que se hace necesario un replanteamiento de sus límites desde el contenido esencial de la libertad sindical. Su consideración no puede ser un ilícito laboral y menos que aquellas sean consideradas *-per se-* un comportamiento antijurídico sancionable penalmente.