

Acceso del sindicato al centro de trabajo con fines publicitarios. Comentario a la Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de Alemania, de 28 de febrero de 2006 (BAG 1 AZR 460/04).

Gregor Erlebach

Rechtsanwalt & Abogado, Cuatrecasas

1. Antecedentes de hecho

La demandada es una empresa del sector tecnológico con una plantilla de unos 7.500 trabajadores y varios centros de trabajo en Alemania, que en su día anunció la intención de reducir su personal significativamente. En este escenario, el Sindicato demandante pidió a la patronal acceso a uno de los centros de trabajo entre las 11.30 y las 14.00 h – tiempo en que los trabajadores podían realizar su descanso de media hora para comer – para efectuar acciones publicitarias en la cantina del centro de trabajo, y ello con el fin de conseguir nuevos afiliados. Al ser denegado el acceso al centro de trabajo por parte de la patronal, el sindicato demandante consiguió que dicho acceso le fuera concedido como medida cautelar.

Con la demanda originadora de la sentencia objeto de comentario, el sindicato pretendía la confirmación por parte del Tribunal de que, con carácter general y sin limitación de ningún tipo, tiene derecho de acceso al centro de trabajo de la empresa para acciones publicitarias futuras.

El sindicato alega que su derecho se deriva del Art. 9, apartado 3 de la Constitución Alemana (Grundgesetz). Precepto que prevé la Libertad Sindical. Como contenido de la Libertad Sindical, las acciones publicitarias se deben poder realizar donde los trabajadores ejerzan función como tales, esto es, únicamente el centro de trabajo. Además, se debería conceder que dichas acciones publicitarias se realicen por sindicalistas no miembros de la plantilla de la patronal por cuanto los trabajadores de la empresa, posteriormente, podían encontrarse con represalias por parte de la dirección por haber realizado dicha publicidad.

2. Fundamentación jurídica

El Tribunal Federal de Trabajo decidió que, a pesar de que con carácter general se garantiza al sindicato el derecho de acceso al centro de trabajo para realizar acciones publicitarias, y de que el sindicato, sin perjuicio de que disponga de afiliados dentro de la plantilla, puede elegir libremente quién realice dicha publicidad, la demanda no podía prosperar, dado que el derecho en cuestión no se garantiza de manera ilimitada, tal y como se alegó por parte del sindicato.

En este sentido, se argumenta que el derecho de acceso de un sindicato al centro de trabajo con fines publicitarios no está regulado por ley. Mientras § 2, apartado 2 del la Ley de Comités de Empresa (Betriebsverfassungsgesetz) establece expresamente un derecho de acceso para el cumplimiento de las funciones específicas de representación de los trabajadores encomendadas, se observa la ausencia de una norma que regule la acción sindical en el centro de trabajo con carácter general.

Del mismo modo, se hace hincapié en que el derecho de acceso tampoco deriva directamente del Artículo 9, apartado 3 de la Constitución Alemana, habida cuenta de que el de-

recho a la Libertad Sindical aquí establecido como derecho fundamental se garantiza por parte del estado frente a terceros, que pueden ser tanto los sindicatos como las organizaciones patronales. No obstante, dicho artículo indirectamente ejerce influencia sobre las relaciones entre las partes. Por lo tanto, la protección de la Libertad Sindical tiene efecto entre particulares y, por tanto, debe ser garantizada por los Tribunales en caso de una limitación ilícita. A este respecto, la denegación de acceso al centro de trabajo no impide al sindicato el ejercicio de su Libertad Sindical, pero si es cierto que lo limita.

Así, se afirma que la realización de publicidad con el fin de conseguir nuevos afiliados forma parte de la actividades protegidas por el artículo 9, apartado 3 de la Constitución Alemana, ya que el aumento del número de afiliados es fundamental para la debida realización de las funciones que debe cumplir el sindicato y garantiza su viabilidad en el futuro.

Asimismo, no debemos olvidar que el número de afiliados se determina su importancia y su peso en las negociaciones colectivas. Por ello, la disminución de afiliados puede llevar al sindicato a la situación de no poder cumplir debidamente con sus funciones.

En este orden de cosas, también se insiste en el hecho que una publicidad efectiva sólo puede ser llevada a cabo con el debido éxito si el sindicato puede dirigirse a los trabajadores en el lugar donde realizan sus funciones como tales, siendo el centro de trabajo el lugar donde más presentes están las preguntas y problemas de los trabajadores a las cuales debe responder un sindicato. Por lo tanto, la publicidad sindical con carácter general no debe quedar reducida a acciones que se celebren fuera del centro de trabajo.

Asimismo, el artículo 9, apartado 3 de la Constitución Alemana permite al sindicato la libre elección de los términos y medios con arreglo a los cuales considera oportuno llevar a cabo sus actividades. El sindicato puede determinar por sí mismo dónde, con qué personal y de qué manera quiere realizar su publicidad. Ello conlleva también la libre decisión de encomendar las acciones publicitarias a sindicalistas ajenos al centro de trabajo, no estando limitadas dichas decisiones a lo necesario, sino que se extienden a lo que el sindicato considere oportuno.

Los antedichos derechos del sindicato en principio no están limitados por la ley. Sin embargo, hay que tener en cuenta como restricción los derechos fundamentales de la patronal, en concreto los artículos 13 y 14 de la Constitución Alemana, los cuales garantizan la facultad de policía y el derecho de la propiedad, así como el artículo 2, apartado 1 del mismo cuerpo legal que tiene por objeto la libertad de actuación económica que queda afectada sobre todo en caso de perturbación del flujo de trabajo o de la paz en la empresa.

Este conflicto que se presenta en la forma de colisión de los mencionados derechos fundamentales es el que ha de ser interpretado por el Tribunal. Para ello, hay que tener en cuenta los múltiples vínculos directos e indirectos que unen a las partes y que justifican que, en comparación con cualquier tercero, se le conceda acceso al sindicato con más facilidad. Por un lado, el sindicato tiene encomendado varias funciones por la ley de comités de empresa. Por otro lado, la patronal emplea a trabajadores que pueden ser afiliados o afiliados potenciales al sindicato. Por último según § 2, apartado 1 de la Ley de Convenios Colectivos (Tarifvertragsgesetz) la patronal por sí misma tiene capacidad de concluir convenios colectivos y por lo tanto es parte contratante potencial de un convenio colectivo.

Al amparo de lo antedicho y de la concordancia práctica entre los derechos fundamentales en cuestión, no existe regla determinada para conceder o denegar el acceso de los sindicatos con carácter general, sino que son decisivas las circunstancias del caso concreto, respetando siempre el principio de proporcionalidad. Entre otros, podrán ser aspectos de valoración la dimensión e intensidad del acceso solicitado, frecuencia, duración y momento del mismo así como la relación proporcional de sindicalistas que el sindicato piensa mandar al tamaño total de la plantilla. Sobre todo hay que evaluar las necesidades e intereses empresariales, dentro de los cuales está el interés en un flujo de trabajo ininterrumpido y la salvaguardia de la paz en la empresa. De la misma manera, son de importancia el mantenimiento del secreto y los intereses de seguridad así como el esfuerzo organizativo que pueda suponer al empresario la visita de representantes sindicales. Por ello se aconseja por parte del Tribunal un preaviso del sindicato en el cual se informe a la empresa de la actividad programada, de la fecha de la visita y de las personas que pretenden venir.

3. Valoración.

Con esta sentencia el Tribunal Federal de Trabajo pone fin a la cuestión controvertida relativa a si los representantes sindicales ajenos a la plantilla por regla general tienen derecho de acceso al centro de trabajo para realizar publicidad.

A pesar de ello, entiendo que el acceso de los representantes sindicales seguirá siendo objeto de litigio, dado que no existe ninguna regla exacta que determine cuando nos encontramos delante de un derecho de acceso justificado.

A la luz de esta situación cabe predecir que la sentencia no tendrá mucho efecto en cuanto a la simplificación del conflicto que se plantee cuando el sindicato pida acceso al centro de trabajo.

© Gregor Erlebach
© IUSLabor 3/2006
ISSN: 1699-2938