



editorial

En aquest número, a més dels habituals comentaris jurisprudencials, us oferim el text del **Libro Blanco para la reforma del Gobierno Local**, de juliol de 2005. Al Butlletí número 19 del passat mes de març us vam trametre, del primer esberrany daquest text, l'apartat dedicat als empleats públics locals, que en aquesta darrera versió ha desaparegut; no obstant, considerem d'interès oferir-vos ara el document íntegre, per la seva transcendència en l'àmbit local. ([accés al text](#))

sentències

LÍMITS DE LA LLIBERTAT SINDICAL DES DEL PUNT DE VISTA DE LA DIFUSIÓ D'INFORMACIÓ

Sentència del Tribunal Suprem de 20 d'abril de 2005 ([accés al text](#))

Comentada per Xavier Boltaina

Aquesta sentència analitza els **límits de la llibertat sindical en la seva vessant del dret dels sindicats a distribuir informació, en relació amb la llibertat d'expressió i informació**. I ho fa a partir dels fets que ocorregueren en una empresa on un grup de treballadors va repartir uns comunicats de la secció sindical en els quals es qualificava els directius i caps de personal com de "*mafias fascistas que controlan la empresa*" i "*terroristas de quello blanco*", desqualificant també altres sindicats definits com de "*pistoleros a sueldo*". Aquests empleats varen ser acomiadats.

La sentència fa un exhaustiu anàlisi dels límits de la llibertat d'expressió sindical, i els concreta en els següents punts:

- Assenyala que **el treballador**, pel fet de ser-ho, **no es veu limitat en el seu dret de difondre lliurement pensaments, idees i opinions**. La transmissió de notícies d'interès sindical constitueix un element essencial del dret fonamental a la llibertat sindical, i aquesta llibertat empara la denúncia de fets de rellevància pública, feta de forma adequada i proporcionada per part dels treballadors o els seus representants. **Tanmateix, els drets fonamentals indicats tenen límits**, destacant-ne el de la bona fe, de manera que manifestacions orals o escrites que podrien ser vàlides en un altre context, no ho són en l'àmbit de la relació laboral.

- Entén que **tant les entitats públiques com els càrrecs públics** (en el cas jutjat no ens trobem davant d'aquest supòsit) **han de suportar un major grau de desqualificacions que el que han de patir els seus homòlegs del sector privat**, i que en qualsevol cas, la llibertat d'expressió i la llibertat sindical no poden justificar l'insult, la injúria o les expressions vexatòries que van més enllà de la crítica i que atempten l'honor.

- Distingeix entre la persona que redacta els escrits i la persona que els reparteix, però no ho fa per atenuar la responsabilitat d'aquest últim. Quan la informació sindical repartida –a mà, o via correu electrònic– conté qualificatius vexatoris o degradants, **a efectes de la sanció disciplinària té tanta rellevància l'autoria material com l'autoria cooperativa de difusió** o distribució. En el cas d'un afiliat o d'algú amb un càrrec orgànic en el sindicat encara amb més raó, perquè aquest no és un simple missatger sinó que està obligat a conèixer el contingut d'allò que difon.

- Valora també si un clima enrarit de relacions laborals pot eximir de responsabilitat els treballadors que fan difusió d'aquesta informació. La resposta és negativa, amb tres conclusions importants: la pugna entre sindicats no justifica l'insult ni la injúria; tampoc la legítima contraposició d'interessos amb els directius i comandaments; i, finalment, una hipotètica tolerància anterior de l'entitat sobre conductes d'aquesta mena, no priva en el futur de l'exercici del poder disciplinari. La sentència posa igualment de relleu la importància que té, a efectes disciplinaris, la forma en què es realitzen les manifestacions, i en aquest sentit afirma que **no és el mateix allò que es pugui dir en una discussió, de manera irreflexiva**, que ho qualifica com molt menys transcendent, **que aquelles manifestacions que es realitzen per escrit i amb l'ànim serè i reflexiu**, amb plena consciència del que es vol manifestar.

La llibertat sindical no empara qualsevol tipus de manifestació



LA COMPLEXA DELIMITACIÓ DELS SUPÒSITS DE *MOBBING* O ASSETJAMENT PSICOLÒGIC

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Castella i Lleó/Burgos de 6 de juliol de 2004 (AS2004\2074)

Comentada per Carolina Gala

Un tema d'especial relleu els últims anys és el del "*mobbing*" o assetjament moral o psicològic en el treball, que està donant lloc a un nombre creixent de reclamacions judicials, i també a una certa diversitat en les solucions adoptades.

En aquesta sentència, el demandant –personal laboral indefinit– sol·licita l'extinció del seu contracte via article 50.1.a) ET, amb dret a una indemnització de 45 dies de salari, al·legant que pateix "*mobbing*", donat que en els últims mesos i de forma successiva, l'Ajuntament ha reduït o suprimit els seus complements de productivitat i per IT i ha modificat la seva jornada i horari de treball. També reclama una indemnització de 15.000 euros per danys morals.

Inicialment el Jutjat Social va estimar la demanda, condemnant l'ajuntament al pagament d'una indemnització de 28.083 euros per danys morals. En canvi, **en la sentència que comentem el TSJ desestima l'existència de "*mobbing*", en base als següents arguments:**

- 1) **Per extingir un contracte per la via de l'article 50.1.a) ET s'exigeix: una modificació substancial de les condicions laborals; i una actitud empresarial clarament vexatòria** o, almenys, que atempti obertament contra el dret de tot treballador a que es respecti la seva dignitat personal.
- 2) Es van modificar substancialment les condicions laborals del treballador, però **no se constata que aquesta actuació es dirigís tendencialment a crear un clima laboral d'hostigament** o que es tractés d'una conducta vexatòria. Únicament es perseguia adequar l'horari i la jornada a la legalitat. A la mateixa conclusió s'arriba en els casos dels complements de productivitat i per IT.
- 3) Els diversos i successius canvis introduïts en la relació laboral no es poden qualificar com "*mobbing*", ja que no es prova l'existència d'un propòsit humiliant o degradant de les condicions laborals, sinó que només es pretenia adequar-les a les obligacions derivades del contracte; adequació que, a més, es volia aconseguir al més aviat possible.

La importància d'aquesta sentència es troba en que, malgrat que recull un concepte concret (fonament de dret quart), constitueix un nou exemple de les importants dificultats –i dubtes– que sorgeixen a l'hora d'intentar delimitar o concretar quins tipus de conductes es poden considerar com "*mobbing*".

DRET A LA PRESTACIÓ D'ATUR DEL PERSONAL EVENTUAL

Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Cantàbria de 2 de febrer de 2005 (AS 2005\166)

Comentada per Ferran Gonzalo

El dret a percebre la prestació d'atur per part del personal eventual de les administracions públiques sovint ha estat objecte de controvèrsia, de diferents posicionaments jurídics que han derivat en pronunciaments judicials diversos.

En el Butlletí número 16 es comentà una sentència del TSJ de Cantàbria, de 5 de juny de 2003, que denegava la protecció per atur a una persona d'aquest col·lectiu basant-se principalment en la politització dels seus nomenaments i la seva lliure elecció i cessament. En la decisió del tribunal va primar la confiança política que aquests llocs de treball porten implícita i la manca de condició laboral del vincle relacional, equiparant la seva naturalesa amb la dels càrrecs electes.

Amb el nou pronunciament que ara es comenta, el tribunal ha canviat aquell criteri i mitjançant un procés d'indagació històrica, aplicant-hi la literalitat de la norma i en base a una interpretació finalista de l'article 205 de la LGSS, **concedeix a un eventual el dret a percebre la prestació**. Entén el tribunal que **aquest personal entraria dins el grup més ampli definit per la Llei de funcionaris civils de l'Estat de 1964 com a "funcionarios de empleo"**, dins el qual hi tindria cabuda tant el personal eventual com l'interí. Així mateix, l'article 205 referit reconeix la prestació en favor d'aquest col·lectiu (interpretació literal).

Precisament, el passat 1 d'abril es va publicar al Butlletí Oficial de les Corts Generals el text d'una Proposició de Llei relativa a l'extensió de la protecció per desocupació a determinats col·lectius, i que proposa, entre d'altres aspectes, la modificació de l'article 205 de la LGSS en el sentit de fer extensiva la prestació per desocupació als membres de les corporacions bcals, als alts càrrecs de les administracions públiques que no siguin funcionaris públics i als càrrecs representatius dels sindicats.