

TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO. DESPIDOS

DESPIDO DE UN PROFESIONAL LIBERAL CONTRATADO POR UN SINDICATO Y NO AFILIADO AL MISMO

(Comentario a la sentencia del Tribunal Central de Trabajo
de 28 de noviembre de 1980, Ar. 6.215)

1. El Tribunal Central de Trabajo aborda en su Sentencia un supuesto muy interesante del tema, siempre atractivo, de las empresas ideológicas y de la vigencia del principio de no discriminación de las mismas. En efecto, si el ordenamiento privilegia el interés de la organización —el sindicato, en este caso—, hasta el punto de hacer decaer los derechos fundamentales de la libertad de opinión y de pensamiento de sus afiliados, exceptuando de este modo la aplicación del principio de no discriminación, cuestión ésta que parece doctrinalmente pacífica (por todos, J. Aparicio Tovar, «Relación de trabajo y libertad de pensamiento en empresas ideológicas»), cabría preguntarse por supuestos fronterizos con éste, como los del trabajador al servicio del sindicato al que, sin embargo, no se halla vinculado orgánicamente; es decir, sin que medie la aceptación formal del ideario específico de la organización. Es éste justamente el caso que analiza el Tribunal Central.

2. La Sentencia de 28 de noviembre de 1980, delimita el supuesto de hecho como sigue: Un Graduado social, contratado por una central sindical para realizar funciones propias de su oficio defiende, ante la Magistratura de Trabajo de la misma localidad a un empresario. Enterado el sindicato, procede a su despido por deslealtad. El Tribunal Central de Trabajo desestima el recurso frente a la Sentencia de instancia sobre la base de las siguientes consideraciones:

«CONSIDERANDO: Que la cuestión a dilucidar es la de si debe reputarse que concurre deslealtad o abuso de confianza en la conducta del trabajador que, prestando sus servicios profesionales, como Graduado social, a la Unión Sindical hoy recurrente, para atender consultas, formular demandas y asistir a los actos de conciliación y juicio, y sus incidencias, aseso-

rando a los trabajadores afiliados a dicha sindical, como encargado de su asesoría laboral en Avilés, asiste en una ocasión a un empresario en un juicio por despido celebrado en Oviedo, concurriendo la circunstancia de 'que la contratación de los servicios del actor se realizó en el entendimiento de que su prestación no obstaculizaría la atención de asuntos particulares' (Hecho 5.º de los declarados probados en la Sentencia).

CONSIDERANDO: Que la recurrente, partiendo de atinadas citas de jurisprudencia, establece que los términos fidelidad y lealtad llegan a confundirse en su contenido y a su vez ambos hallan un complemento esencial en la confianza, que viene a ser como el aglutinante de aquéllos, y con este planteamiento argumenta que siendo finalidad esencial de la Sindical la defensa de las reivindicaciones de los trabajadores y su orientación la supresión de la sociedad capitalista, la aparición de su empleado en un acto público y solemne, como lo es un juicio, ante la Magistratura de Trabajo, asistiendo a un empresario, revela una conducta que ha de redundar en desprestigio del buen nombre de la Central sindical, y, por tanto, infringe la fidelidad, que aquél debe a su empleadora, y justifica sobradamente la pérdida de la confianza depositada por la recurrente en el hoy recurrido, y, de consiguiente, la sanción de despido que le fue impuesta; pero ha de tenerse en cuenta que tal argumentación que podría ser válida para calificar la conducta de un militante o de un afiliado de la Organización, no puede serlo para juzgar la de un profesional, ligado a la Central sindical por un contrato de trabajo en el que los deberes de fidelidad y lealtad no pueden ser exigidos más allá ni con carácter distinto que lo son en cualquier relación jurídico-laboral, con el alcance que se deriva del artículo 60 de la LCT y con las matizaciones de la doctrina jurisprudencial y de esta Sala que la propia recurrente invoca; y en este punto es claro que si la Unión Sindical Obrera, actuando como empresa, no había recabado, al contratar los servicios profesionales del Graduado social, hoy recurrido, la absoluta dedicación de éste, hay que entender, que dicho titulado, podía continuar el ejercicio de su profesión liberal en tanto no supusiera abandono o negligencia de sus obligaciones nacidas del contrato de trabajo; y no puede entenderse que la asistencia a un juicio asesorando a un patrono, sin más —no se ha alegado siquiera que la parte contraria en este juicio estuviera asistida por los servicios de la Central sindical, hoy recurrente— constituya la infidelidad o deslealtad que entiende la empresa sindical, pues, de un lado, la jurisprudencia exige del trabajador la conciencia de que con la conducta observada se viola el deber de fidelidad, circunstancia que no puede ser presumible en el caso de autos, y de otro, objetivamente valorada tal conducta, tampoco puede ser tachada de infiel o desleal, pues el ejercicio legítimo de un derecho —como es el de una profesión para la que se está habilitado— aplicándolo a la asistencia de un cliente, no puede suponer agravio para otro, siquiera con éste se esté ligado por relación laboral, mientras no se pruebe, lo cual no ha ocurrido en el caso de autos,

que con ello se infringe alguna de las obligaciones dimanantes de dicha relación o de su correcto ejercicio, no pudiendo equipararse, como se ha dicho, la diligencia y buena fe en el desempeño de su cometido laboral, con la disciplina y sumisión ideológica que pueden ser exigibles a un afiliado.»

3. La doctrina sentada por el Tribunal parece, pues, clara y terminante. La disciplina y sumisión ideológica que puede exigirse a un afiliado no es aplicable a quien, como el profesional despedido, no se halla ligado por el vínculo formal de la afiliación al sindicato, en perfecta coherencia con un principio de aplicación restrictiva de cualquier minoración o vulneración de derechos fundamentales, y de lo que obliga el artículo 14 de la Constitución y el art. 17 del Estatuto del Trabajador. El despido ideológico de no afiliado y trabajador de un sindicato es, pues, un despido discriminatorio, nulo en consecuencia, al que son de aplicación los arts. 55 del ET y 103 de la LPL.

Son estos términos, desde luego, de más correcta aplicación al supuesto planteado, y no los utilizados por la USO, la central sindical recurrente, que incide en la conocida teorización de la deslealtad a la empresa, expresivo síntoma de la expansión del interés de la organización respecto de los derechos de los trabajadores a su servicio.

El Tribunal Central de Trabajo recuerda así que el vínculo decisivo en las empresas ideológicas o de tendencia es justamente la incorporación, mediante un acto formal, al ideario de la organización, y no la incorporación a la empresa mediante el contrato laboral. En este sentido, constituye una decisión que se alinea claramente frente a un planteamiento comunitario típico, como el que realiza la empresa sindical, y que ciertamente son aún mayoritarios en nuestra jurisprudencia.

Ahora bien, precisamente por señalar con claridad cuál es el punto central de la sumisión a la empresa ideológica, y por la evidente aplicación de la misma a otros supuestos diferentes del aquí contemplado de los no afiliados a un sindicato, adquiere una mayor relevancia esta Sentencia. Piénsese en las repercusiones que puede tener en empresas de educación o de información «de tendencia», donde también ahora la jurisprudencia establece taxativamente que no es exigible la sumisión ideológica siempre que se desempeñe diligentemente y con buena fe el cometido laboral de los trabajadores a su servicio. Una conclusión de gran alcance del que bien vale que se dé noticia en este brevísimo comentario.

ANTONIO P. BAYLOS GRAU
(Facultad de Derecho-Complutense)

