
SECCIÓN SINDICAL Y GARANTÍA DE INDEMNIDAD DEL DELEGADO SINDICAL

“La **garantía de indemnidad**, es la ausencia de represalia derivada del ejercicio por el trabajador de la tutela de sus deberes”.

Este derecho del trabajador, adquiere una trascendencia fundamental para la **garantía de la actividad sindical del delegado sindical** de las secciones sindicales constituidas en base al art. 8 de la LOLS en centros de trabajo o empresas de **menos** de 250 trabajadores.

La **Garantía de indemnidad** tiene su **base legal** en la conjugación del art. 24.1 CE y art. 4.2 g) ET y en el art. 5.c) del Convenio número 158 de la OIT.

La **Garantía de indemnidad** tiene el **respaldo jurisprudencial del Tribunal Constitucional** en su primera sentencia STC 7/1993, de 18 de enero (RTC 1993/7) en la que el Tribunal declara por primera vez “que si la causa de despido del actor hubiera sido realmente una represalia por haber ejercitado una acción judicial por el trabajador tendente al reconocimiento de unos derechos que creía tener, la calificación hubiera sido **despido nulo**.”

A esta sentencia sigue otras muchas, como:

Tribunal Constitucional

- STC-54/1995, de 24 de febrero (RTC 1995/54)
- STC-1997/1998, de 13 de octubre (RTC 1998/197)
- STC-140/1999, de 22 de julio (RTC 1999/140)
- STC-168/1999 de 27 de septiembre (RTC 1999/168)
- STC-191/1999, de 25 de octubre (RTC 1999/191)
- STC-101/2000, de 10 de abril (RTC 2000/101)
- STC-196/2000, de 24 de julio (RTC 2000/196)
- STC-80/2001, de 26 de marzo (RTC 2001/80)
- STC-198/2001, de 4 de octubre (RTC 2001/198)

Tribunales Superiores de Justicia

- STSJ Madrid, 18 de enero de 2005 (AS 2005/21)
- STSJ C. Valenciana, 27 de abril de 2004 (AS 2004/3892)

En todas las sentencias citadas la **Garantía de indemnidad** se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador tendentes a obtener la tutela de sus derechos.

Dicha Garantía puede verse lesionada cuando resulte una respuesta por el empresario, a la realización por parte del trabajador de actos preparatorios o previos para el ejercicio de la acción judicial:

- Conciliación, reclamación previa, etc.
- Denuncia del trabajador ante la autoridad competente (Inspección de Trabajo, Organismo de Resolución Extra Judicial, etc...)
- Denuncia de irregularidades advertidas en la prestación de sus servicios, acciones ejercidas derivadas del contrato de trabajo.
- Preparación de la Promoción y participación de elecciones sindicales.
- Presentación de demanda judicial, etc...

La doctrina constitucional ha venido exigiendo para reconocer la lesión del Derecho a la Tutela Sindical Efectiva en su vertiente de Garantía de Indemnidad, que exista una conexión íntima y estrecha entre la conducta empresarial y el ejercicio de acciones por parte del trabajador.

INVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA

Cuando se pide la nulidad del despido o sanción con causa en su carácter discriminatorio o vulnerador de derechos fundamentales y se tiene que invocar la Garantía de Indemnidad, instando el derecho de Tutela Sindical Efectiva y se produce el juego de las específicas reglas relativas a la carga probatoria, **corresponde al trabajador aportar indicios racionales** que permitan inducir una relación de correspondencia entre el proceder del empresario y la alegada discriminación. Probados los indicios **recae sobre el demandado la carga de probar plenamente** el carácter, objetivo, razonable y proporcional de la medida adoptada; por ello resulta vital construir la prueba de los indicios. (Convocatoria previa de asamblea, hoja informativa, etc.)

CONSTITUCIÓN DE SECCIÓN SINDICAL Y NOMBRAMIENTO DE DELEGADO SINDICAL EN CENTRO O EMPRESA CON MENOS DE 250 TRABAJADORES

Para reforzar el Derecho y Garantía de Actuación Sindical de los delegados sindicales nombrados como representantes de la sección sindical USO, debemos no quedarnos en el acto formal del nombramiento.

Para adquirir la **Garantía de Derecho de Actuación Sindical** y la aplicación de la Garantía de Indemnidad expuesta, el nombramiento del delegado sindical debe ser acompañado del ejercicio real con la presentación de:

- Escrito de reclamación o consulta con acuse de recibo ante:
 - ✓ La empresa
 - ✓ La inspección de trabajo
 - ✓ Organismo público
 - ✓ Organismo de Resolución Extra Sindical
 - ✓ Reclamación previa o conciliación
 - ✓ Demanda judicial
 - ✓ Preparación de elección o preaviso electoral
 - ✓ Etc...

De esta forma consolidaremos las **Garantías de los Delegados Sindicales en centros o empresas de menos de 250 trabajadores, de hecho y de derecho**, pues **cualquier reacción de la empresa** al nombramiento o actuación del delegado será una vulneración de un Derecho Fundamental como lo es el **de Libertad Sindical**, mediante la aplicación de la Tutela Judicial Efectiva y la Garantía de Indemnidad.

Madrid, Junio´2005

Secretaría Confederal
de Acción Sindical

Nota:

- El presente análisis jurídico tiene su complemento en la Guía de Secciones Sindicales editada por USO, en sus páginas 26, 32 y 46.
- Comentario jurídico en westlaw.es, Aranzadi Social nº 22 – Abril 2005 (bib. 2005/733)
- Siempre deberemos tener en cuenta **el derecho de audiencia previa**, del delegado sindical de un plazo mínimo no inferior a un día. (STS. Unificación de Doctrina, 16 de octubre de 2001).