



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

**C/ Calle Marqués de la Ensenada, 8
28004 - Madrid**

**Excelentísimo Señor D. Carlos Lesmes Serrano,
Presidente del Consejo General del Poder Judicial**

Madrid, a 26 de mayo de 2014

Excelentísimo Señor:

Las Confederaciones sindicales de la Unión General de Trabajadores y de Comisiones Obreras, por medio del presente escrito tenemos el honor de dirigirnos a Ud. en los siguientes términos:

1. En los últimos meses, ambas organizaciones sindicales hemos constatado la incoación de numerosos procedimientos penales contra trabajadores y cargos sindicales, derivados del ejercicio del derecho de huelga, para los cuales, desde la parte fiscal se solicitan, como regla general, penas privativas de libertad, que en nuestra opinión parecen excesivas y desproporcionadas.

Destacan así, aquellos asuntos en los que la imputación del delito previsto en el art. 315.3 del Código Penal por parte del Ministerio Fiscal, genera peticiones de pena y, en algunos casos, condena a la privación de libertad de más de tres años de prisión, y ello a pesar de que en la práctica totalidad de los supuestos, no existan fenómenos de violencia, ni se menoscaben bienes jurídicos relevantes.

Llama la atención además, que en casi todos los procedimientos, la imputación de tales delitos, se efectúe contra cargos o dirigentes sindicales o frente a representantes legales de los trabajadores, al margen de su intervención concreta en los hechos.

Ni siquiera en los casos, muy excepcionales, donde concurre algún altercado o incidente singular, se utilizan criterios de imputación basados en la participación personal de los acusados en los hechos, sino en presunciones generales de atribución a los cargos sindicales de conductas de alguna persona concreta, sobre todo cuando no es identificada.

Ha sido paradigmático el conocido caso Airbus, donde se acusa por el Ministerio Público a 8 trabajadores, en su práctica totalidad cargos y responsables sindicales, elegidos de forma arbitraria, a penas que superan los 8 años de prisión para cada uno, incorporando el delito de coacciones a la huelga, cuando los hechos carecen de



relevancia penal y no se generó ningún grado de violencia o daños, y la totalidad de los heridos fueron consecuencia de la desproporcionada carga policial.

Y la conocida sentencia de la Audiencia Provincial de Pontevedra de 3 de abril de 2014, en la que la Audiencia estima el recurso del Ministerio Fiscal para elevar la pena de dos trabajadoras por este delito, desde los 6 meses a más de tres años de prisión, y ello a pesar de no precisarse su actuación dentro de un grupo cuya acción consistió en deteriorar el agua de una piscina valorado en 400€ y manchar el traje del gerente de la empresa igualmente valorado en 125€. Es un ejemplo de una respuesta excesiva y desproporcionada del orden penal.

No son casos aislados, sino que desde nuestros respectivos servicios jurídicos se viene interviniendo en decenas de casos que afectan a centenares de trabajadores y trabajadoras por hechos en los que, a pesar de no revestir grado alguno de gravedad objetiva, ni individualizarse en muchos casos la conducta del acusado, se formula acusación por delitos, en particular por el de coacciones para promover la huelga, que implica penas de prisión de más de tres años en todos los casos.

2. A nuestro juicio, este criterio no se ajusta ni a nuestro sistema constitucional, ni a las obligaciones que tiene España en relación con la preservación del ejercicio de los derechos fundamentales de libertad sindical y de huelga

Queremos recordar como el derecho de huelga es parte esencial de los derechos fundamentales y de las libertades públicas que rigen nuestro Estado social y de derecho (artículo 28 de la CE) y médula espinal de los derechos de orden público internacional (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (Convenio 87) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ello pone en tela de juicio lo que puede calificarse como verdaderos incumplimientos de las obligaciones internacionales asumidas por España en relación con prácticas antisindicales, y que en el ámbito del caso penal serían atribuibles al propio funcionamiento de nuestro sistema jurisdiccional penal.

En este sentido, la OIT ha apreciado, que el correcto ejercicio del derecho de huelga no debe acarrear sanciones perjudiciales de ningún tipo, que implicarían actos de discriminación antisindical. Así, ha señalado que "las autoridades no deberían recurrir a medidas de detención y encarcelamiento en casos de organización o participación en una huelga pacífica"; que "tales medidas comportan graves riesgos de abuso y serias amenazas a la libertad sindical" (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical de la OIT, párrafo 601) y que "nadie debería poder ser privado de libertad, ni ser objeto de sanciones penales por el mero hecho de organizar o haber participado en una huelga pacífica" (*ibid.*, párrafo 602).

De la misma manera, también ha sido puesto en evidencia por nuestro Tribunal Constitucional en STC 104/2011, de 20 de junio, (FJ 6º) "(...) no cabe incluir entre los



supuestos penalmente sancionables aquellos que sean ejercicio regular del derecho fundamental de que se trate, y que tampoco puede el Juez, al aplicar la norma penal (como no puede el legislador al definirla), reaccionar desproporcionadamente frente al acto conectado con el derecho fundamental, ni siquiera en el supuesto de que no constituya un ejercicio plena y escrupulosamente ajustado a las condiciones y límites del mismo.”

“...la dimensión objetiva de los derechos fundamentales, su carácter de elementos esenciales del Ordenamiento jurídico permite afirmar que no basta con la constatación de que la conducta sancionada sobrepasa las fronteras de la protección constitucional del derecho, sino que ha de garantizarse que la reacción frente a dicha extralimitación no pueda producir por su severidad, un sacrificio innecesario o desproporcionado de la libertad de la que privan, o un efecto ... disuasor o desalentador del ejercicio de los derechos fundamentales implicados en la conducta sancionada”

3. Las dos organizaciones sindicales constatamos que los Juzgados, e incluso alguna Audiencia, en la tramitación de estas actuaciones, incurre en una muy deficiente ponderación de los bienes jurídicos en conflicto, ya sea por omitir toda tutela judicial del derecho de huelga o libertad sindical, o por incorporar en sus resoluciones una doctrina general sobre la dimensión constitucional de tales derechos, pero que luego omiten por completo y no ponderan en la resolución del caso. Tampoco se constata una asunción práctica de los criterios acogidos por el Tribunal Supremo a la hora de justificar una interpretación restrictiva del delito de coacciones a la huelga. En la práctica, se utiliza el ejercicio del derecho de huelga como una agravante de la responsabilidad penal que determina, para un incidente sin relevancia objetiva, penas superiores a tres años de prisión.

Por el contrario, existe una verdadera asimetría en el funcionamiento institucional de nuestro sistema penal, hasta el punto de que la parte del Código Penal que protege los denominados “Delitos contra los derechos de los trabajadores” no tiene efectividad real en relación con actuaciones penales encaminadas a preservar las violaciones más graves de las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores, como si no existieran tales comportamientos en nuestra realidad social, a pesar de los niveles de fraude legal y precariedad de las condiciones laborales en nuestro país.

De esta forma, el sistema Penal no sólo no protege la efectividad de los derechos laborales y las condiciones básicas de dignidad en las relaciones laborales, sino que limitan y restringen la única garantía efectiva de las mismas, como es la actividad sindical.

Y tampoco la reforma del Código Penal actualmente en tramitación parlamentaria remedia esta situación, sino que la agrava, dado que incorpora una ampliación de tipos delictivos respecto de las controversias generadas por el ejercicio de la actividad sindical, sin exigir la afectación de ningún bien jurídico relevante, más allá del mero interés empresarial en garantizar el funcionamiento de la empresa frente al desarrollo de un acto sindical.



4. De acuerdo con todo lo anterior, teniendo en cuenta el papel fundamental que el Consejo del Poder Judicial que Usted preside ostenta en relación a la protección de los derechos fundamentales, desde las dos organizaciones confederales más representativas del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país, le instamos:

a) Que tome nota de la preocupación sindical sobre la degradación de la calidad de nuestra democracia, derivada no solo de un sistema normativo deficiente, sino también por la existencia de numerosas prácticas judiciales que cuestionan la efectividad de la libertad sindical y del ejercicio legítimo del derecho de huelga y determinan supuestos de represión ante comportamientos que carecen de entidad objetiva para lesionar bienes jurídicos relevantes.

b) Que incorpore esta preocupación sobre la preservación de los derechos sindicales y de huelga en los informes que elabora esa Institución, en particular con ocasión de propuestas de reforma legislativa del Código Penal y leyes que habilitan el ejercicio de potestades sancionadoras, con mención específica a la reforma actualmente en tramitación parlamentaria del Código Penal.

En el convencimiento del compromiso de esa Institución con la defensa de los valores constitucionales y de los compromisos internacionales asumidos por España vinculados a los derechos humanos y a la libertad sindical, es nuestra intención exponerle personalmente esta preocupación, por lo que solicitamos una entrevista para tratar esta materia, y cualquier otra que Usted considere relevante.

Atentamente,

Cándido Méndez Rodríguez
Secretario General
UGT

Ignacio Fernández Toxo
Secretario General
CCOO

UGT
Hortaleza, 88
28004 Madrid
Tel. 91 589 76 98/7701
Fax 91 589 78 13

CS CCOO
Fernández de la Hoz, 12
28010 Madrid
Tel. 91 702 80 11/8159
Fax 91 310 53 49