

**CONTENIDO DE LA LIBERTAD SINDICAL.
COMPATIBILIDAD DE LA CONDICIÓN DE LIBERADO
SINDICAL CON LA OCUPACIÓN DE UNA PLAZA EN
SITUACIÓN ESPECIAL EN ACTIVO
STCO, Sala Primera, de 13 de Marzo de 2000, Nº 70/2000**

FRANCISCA FUENTES RODRÍGUEZ¹

SUPUESTO DE HECHO: Un trabajador del Servicio Andaluz de Salud (S.A.S.), personal estatutario no sanitario perteneciente al grupo E con la categoría de celador y delegado sindical de CC.OO., obtiene una plaza en situación especial en activo (S.E.A.) para desempeñar funciones de administrativo, grupo C, puesto que venía ocupando cuando su sindicato decide liberarlo para la realización de actividades sindicales por acumulación de crédito horario. Comunicada esta decisión a la Secretaría provincial del S.A.S. la liberación del servicio es autorizada por el Director General de Personal y Servicios, llevándose a efecto durante varios meses transcurridos los cuales, y en virtud de una nota de reparo emitida por la Intervención provincial, la autorización inicialmente concedida es revocada, comunicándose al trabajador que si desea seguir ocupando la plaza en S.E.A. debe incorporarse de inmediato al desempeño efectivo de las funciones correspondiente a la misma. El trabajador se incorpora al puesto de trabajo, abandonando su condición de liberado sindical pero planteando, al mismo tiempo, demanda de tutela del derecho de libertad sindical, que fue desestimada por sentencia del Juzgado de lo Social de Almería. Recurrida ésta en suplicación, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede Granada) desestima, a su vez, el recurso. Contra las sentencias del Tribunal Superior de Justicia y del Juzgado de lo Social el trabajador insta demanda de amparo.

RESUMEN: El Tribunal Constitucional, tras rechazar las causas de inadmisión planteadas por el S.A.S.², estima la demanda, otorgando el amparo

¹ Profesora Titular de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

² Las causas de inadmisión planteadas fueron dos; la primera basada en la falta de agotamiento de la vía judicial previa, al entender el SAS que frente a la sentencia desestimatoria del recurso de suplicación debió haberse planteado recurso de casación para unificación de doctrina, toda vez que aunque el recurrente alega la inexistencia de sentencia alguna de contraste fundamenta su demanda de amparo constitucional en la existencia de pronunciamiento de diversas instancias contradictorias con los impugnados. El

constitucional al trabajador por entender que la resolución del S.A.S., así como las sentencias recurridas, lesionan el derecho fundamental de libertad sindical, que está integrado no sólo por su contenido esencial indispensable, sino también por derechos o facultades adicionales cuya lesión es susceptible de vulnerar el artículo 28.1. de la Constitución. La fundamentación única de la limitación del derecho del representante sindical en la necesidad de prestación efectiva del servicio resulta desproporcionada con la pérdida de facultades de acción del mismo.

ÍNDICE

1. Planteamiento de la cuestión
2. La dimensión constitucional del derecho del recurrente
3. La limitación del derecho y su justificación
4. Conclusión

1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN

A la hora de examinar el contenido de esta sentencia debe tenerse en consideración como dato de partida el hecho de que el trabajador demandante de amparo constitucional presta servicio para la Administración en virtud de un vínculo de carácter estatutario, concretamente como personal no sanitario con

Tribunal la rechaza alegando, de una parte, que la subsidiariedad del recurso de amparo sólo impone la previa formalización del recurso de casación para la unificación de doctrina cuando no quepa duda respecto de su procedencia y posibilidad real y efectiva de interposición, así como de su adecuación para reparar la lesión de los derechos fundamentales invocados en la demanda de amparo y, de otra, que en cualquier caso la demanda de amparo no fundamenta la vulneración constitucional que denuncia en la existencia de sentencias contradictorias a las impugnadas.

La segunda causa de inadmisión planteada fue la de no estar la demanda de amparo fundada en la vulneración de derechos constitucionales pues, señala el SAS, el recurso se basa en la infracción de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El Tribunal la rechaza, de forma insuficiente desde nuestro punto de vista, alegando que la demanda de amparo invoca expresamente la vulneración de los derechos de libertad sindical y de no sufrir discriminaciones por motivos sindicales, "citando a tal fin (la demanda) los artículos 14 y 28.1 así como la doctrina de este Tribunal Constitucional sobre el contenido tutelado por el derecho fundamental de libertad sindical" (sic). Y decimos de forma insuficiente porque no basta con alegar lesión de derechos fundamentales para que se admita una demanda de amparo constitucional, sino que deban aportarse datos que lleven al Alto Tribunal a apreciar que pudo producirse dicha lesión. No queremos decir que en presente caso la lesión no se produjera, o que no se aportaran esos datos; antes al contrario, estimamos que, existiendo esos indicios, el Tribunal debió basar la desestimación del motivo de inadmisión en el hecho de que, a tenor de su propia doctrina, la lesión de determinados aspectos de la libertad sindical no contemplados en el artículo 28.1. de la Constitución también puede suponer una lesión de éste.

categoría de celador (grupo C) del Servicio Andaluz de Salud, y que ello implica la concurrencia de varios factores que han de tener relevancia en el análisis del juzgador.

El primero de esos factores es la inclusión de este tipo de personal, junto con los funcionarios, en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) a tenor de su artículo segundo, lo cual significa que determinados aspectos de la regulación legal de su derecho de sindicación va a ser coincidente con la de los trabajadores por cuenta ajena pero significa, por otro lado, que habrá otros aspectos regulados en una norma específica, la Ley 9/1987, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de la Administraciones Públicas (LORAP), existiendo, por tanto, un bloque normativo que podríamos denominar "común" para laborales, funcionarios y personal estatutario y un bloque normativo específico para estas dos últimas categorías en el que se recogerían, entre otros aspectos, las "peculiaridades" del derecho de sindicación que la misma Constitución en su artículo 28.1. prevé. Pues bien, precisamente el objeto central de la controversia planteada en este caso, el crédito de horas de los delegados sindicales y su acumulación, plantea el problema de participar de la doble condición de norma común y de peculiaridad, lo cual hace que los términos del debate se planteen con menor nitidez de la que sería deseable. Pero, ¿cómo es ello posible?. Pues porque si bien, de un lado, la regulación de secciones y delegados sindicales es materia de la que hemos calificado como común, idéntica para laborales y funcionarios, de otro resulta que el régimen de garantías y prerrogativas de los delegados se equipara a las de representantes unitarios, con lo cual se produce una remisión a la normativa específica de éstos, que es diferente para el personal laboral y el personal funcionario³. En concreto, las normas en juego van a ser, de un lado los artículos 9 y 10 de la LOLS y, de otro y por remisión de éste, el art. 11 de la LORAP, que contempla el crédito de horas retribuidas de los representantes de los trabajadores en la Administración a tenor del número de funcionarios⁴ de la unidad electoral, pudiendo darse la acumulación entre representantes hasta llegar incluso a la liberación de alguno. Las diferencias con el régimen del Estatuto de los Trabajadores que nos interesa destacar son, primer lugar, que dicha acumulación no requiere el pacto en convenio colectivo, sino que está prevista expresamente en la Ley y, en segundo lugar, que debe hacerse entre miembros de la misma candidatura, siendo así que para el personal laboral la acumulación no tiene este condicionamiento.

El segundo de los factores a tener en cuenta es que el ejercicio de los derechos puede verse condicionado en virtud del carácter del empleador pues, al

³ P. GÓMEZ CABALLERO, *Los derechos colectivos de los funcionarios públicos*, Madrid, CES, 1994, pág. 234, pone de manifiesto cómo el marco legal se ha desarrollado en la función pública de una manera que no tiene paralelismo en el ámbito laboral.

⁴ En virtud del artículo 1.3. de la LORAP bajo esa denominación debe entenderse incluido asimismo el personal estatutario.

tratarse de la Administración, en la prestación del servicio han de estar presentes los principios de eficacia y jerarquía que, en palabras del propio Tribunal, "deben presidir, por mandato constitucional, la acción de la función pública, y que no pueden ser objeto de subversión ni menoscabo".

Para terminar con estas precisiones iniciales debe señalarse, finalmente, que el interés de esta sentencia radica en el hecho de que, a diferencia de las anteriormente pronunciadas por el TCO en relación con el crédito de horas y, más concretamente, con su acumulación y la posibilidad de liberar a un trabajador, es que en las precedentes lo que se cuestionaba era el derecho a la percepción por éste de la misma retribución que si no estuviese en situación de liberado⁵, en tanto que en la sentencia que nos ocupa la controversia es si un trabajador liberado puede ocupar un determinado puesto de trabajo, en concreto, una plaza en situación especial en activo. Esta diferencia en el supuesto de hecho y, en definitiva, en los términos de análisis de la cuestión, es lo que lleva al magistrado discrepante a formular su voto particular de forma expresa, renunciando a remitirse a lo ya señalado en el que emitió respecto de una sentencia anterior, la 191/1998, en la que se debatía el derecho de un liberado sindical a percibir un determinado complemento salarial.

A nuestro juicio la doctrina sentada el pronunciamiento que comentamos, aunque poco novedosa en cuanto a la formulación de su fundamentación jurídica, resulta de importancia de cara a despejar las dudas sobre la posibilidad del ejercicio del derecho de libertad sindical en toda su plenitud por parte del personal al servicio de la Administración que no ocupe plaza de funcionario⁶. El Tribunal llega a la conclusión de que no se puede impedir que los trabajadores que ocupen una plaza en situación especial de activo accedan a la condición de liberado sindical, pues ello es contrario al derecho fundamental contenido en el artículo 28.1. de la Constitución. No se quiere decir con ello que no quepan restricciones ni límites al ejercicio de este derecho, pero deberán venir justificados por la satisfacción del interés público afectado. La presente sentencia, pues, aunque sin novedades en lo que a la conclusión se refiere plantea como aspecto de interés precisamente el supuesto de hecho: no se trata de que el trabajador siga manteniendo la misma retribución que estando en activo, sino que pueda seguir ocupando el mismo puesto de trabajo que ostentaba antes de ser liberado.

Sobre la base de estas premisas, el Alto Tribunal examina las sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala Gra-

⁵ Es doctrina consolidada que el trabajador que acceda a un cargo representativo no debe por ello sufrir merma en sus retribuciones cuando haga uso de su crédito de horas, de manera que debe percibir sus retribuciones tanto básicas como complementarias en la misma cuantía que si no utiliza el crédito. Al respecto, vid P. GÓMEZ CABALLERO, *Los derechos colectivos...*, *op. cit.*, pág. 236.

⁶ R. MANZANA LAGUARDA, *Derechos y deberes de los funcionarios públicos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 230, se plantea la duda, a la luz de la Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de marzo de 1995 (Ar. 2741), de que la acumulación de horas que implique la liberación de un representante sea un derecho del que pueda gozar el personal interino.

nada), de 29 de abril de 1997, y del Juzgado de lo Social nº 1 de Almería, de 25 de febrero de 1997, centrándose el fondo del asunto, en palabras del propio Tribunal, en "determinar si la decisión del SAS de condicionar el mantenimiento del actor en la plaza de administrativo obtenida en situación especial en activo a su cese como liberado sindical, o viceversa (¿?), ha de considerarse contraria o no al derecho de libertad sindical del recurrente".

2. LA DIMENSIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO DEL RECURRENTE

Ya hemos señalado que esta sentencia gira en torno al régimen jurídico de la figura del "liberado sindical", esto es, del representante en el cual se produce la acumulación del crédito de horas retribuidas para el ejercicio de su cargo, una materia en la que confluyen varios componentes, cada uno de ellos con entidad propia y distinta significación en el ámbito de la libertad sindical, lo cual dota de cierta complejidad al análisis de la cuestión. En efecto, para llegar a lo que constituye el objeto del debate, los liberados sindicales, han existido previamente delegados sindicales, éstos han de tener como prerrogativa la asignación de unas horas para la realización de su actividad representativa y, finalmente, ha de darse la posibilidad de acumulación.

Así, por lo que respecta al derecho de las secciones sindicales a estar representadas por un delegado sindical o, dicho en otras palabras, la existencia de los delegados sindicales como representantes de las secciones sindicales en la empresa o el centro de trabajo, no es materia que integre el contenido esencial del derecho de libertad sindical, sino que forma parte de su contenido adicional (STCO 188/1995, que cita asimismo la 61/1989 y la 84/1989). El delegado sindical, dirá el Tribunal, no es una figura impuesta por la Constitución ni se incluye en el contenido esencial del derecho de libertad sindical, sino que se trata de un derecho de origen legal cuya configuración y límites corresponde determinar al legislador o, en su caso, a la negociación colectiva.

El derecho de los representantes sindicales a ostentar una serie de garantías y de prerrogativas, entendidas éstas como facilidades para el ejercicio de su función representativa, y, más concretamente, la atribución a éstos de la posibilidad de disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su representación es materia que ha sufrido un proceso de evolución en la doctrina del Tribunal Constitucional y, así, mientras que la Sentencia 40/1985 manifestaba que tal posibilidad forma parte del contenido esencial del derecho de libertad sindical⁷, la Sentencia 95/1996 viene a afirmar rotunda-

⁷ Y de esta manera lo recogía la doctrina; al respecto, vid. R. Manzana Laguarda, *Derechos y deberes de los funcionarios públicos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1996, pág. 224; T. Sala Franco y R. Roqueta Buj, *Los derechos sindicales de los funcionarios públicos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1995

mente que "si el delegado sindical de la LOLS no es una figura que venga impuesta por la Constitución, de tal manera que se integra en el contenido adicional y no en el contenido esencial del derecho de libertad sindical, con mayor motivo formará parte de aquel primer contenido el crédito horario retribuido que al delegado le pueda legal o convencionalmente corresponder".

Por lo que respecta a la posibilidad de acumulación del crédito de horas en un representante con objeto de liberarlo del servicio, la Sentencia 72/1986 indicaba que "ni de la legislación española ni de la proveniente de los pactos internacionales suscritos por España puede decirse que la exención total de servicios - laborales o profesionales- esté comprendida en el ámbito de la libertad sindical y derechos anejos de los representantes, que ni siquiera podría equipararse, por excesivo o desmesurado, con el derecho a un crédito de horas mensuales retribuidas".

Y es precisamente en este punto donde la sentencia que comentamos contiene la primera conclusión de interés, pues parece incluir el derecho a ostentar la condición de liberado sindical en el contenido (adicional) del derecho de libertad sindical, contradiciendo lo expresamente manifestado en la Sentencia del 86⁸. En efecto, la Sentencia que comentamos reitera la doctrina, ya consolidada, sobre el contenido de la libertad sindical, que está integrado no sólo por una vertiente organizativa y de medios de actuación del sindicato (huelga, negociación colectiva, promoción de conflictos) sino también por otros derechos o facultades adicionales atribuidos por normas legales o convenios colectivos cuya vulneración puede considerarse, en determinadas circunstancias, que más tarde analizaremos, lesión del art. 28.1.⁹ Entre estas facultades adicionales se encuentra el reconocimiento de una serie de garantías y facilidades a los representantes para el ejercicio de sus funciones y, concretamente, los derechos de acción sindical reconocidos por los artículos 9 y 10 de la LOLS, disponiendo el artículo 10.3. el otorgamiento de las mismas garantías que las reconocidas a los miembros de la representación unitaria en sus distintos ámbitos y remitiéndose, por lo que al caso en cuestión se refiere, al artículo 11 de la LORAP, cuyo apartado d) dispone que corresponde a los representantes el derecho a un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo., pudiendo los miembros de la misma candidatura que así lo manifesten proceder a su acumulación previa comunicación al órgano que ostente la Jefatura de personal. Hasta ahí, nada nuevo. Pero sigue diciendo el Tribunal que la acumulación de los créditos horarios de los repre-

⁸ Podría encontrarse un posicionamiento distinto del Tribunal Constitucional en la Sentencia 191/1998, pero no formulado de modo claro y tajante de tal manera que declarara la acumulación de horas en un representante como contenido de la libertad sindical cuya vulneración fuera susceptible de lesionar el artículo 28.1. de la Constitución.

⁹ El Tribunal Constitucional cita en este sentido las Sentencias 39/1986, 104/1986, 187/1986, 9/1988, 51/1988, 61/1989, 127/1989, 30/1992, 173/1992, 164/1993, 1/1994, 263/1994, 67/1995, 188/1995, 95/1996, 191/1998, 64/1999.

sentantes con la posibilidad de dejar a alguno o algunos de ellos relevados o exentos de la prestación del trabajo constituye una decisión interna de cada sindicato en aras de un eficaz desarrollo de su actividad sindical en la empresa y fuera de ella¹⁰, por lo que la privación empresarial de esta facultad podrá entrañar la violación del derecho de libertad sindical consagrado en el artículo 28.1. de la Constitución, al afectar al derecho de organización sindical y al de actividad sindical del representante. Al mismo tiempo, al obligar al trabajador a elegir entre continuar como liberado sindical, volviendo a su puesto de trabajo de origen, o mantener su SEA, abandonando la condición de liberado, se estaría produciendo una discriminación en la promoción económica o profesional del representante, prohibida por el artículo 11. e) de la LORAP y que lesionaría el derecho de libertad sindical.

Sobre la base de estas consideraciones declara la Sentencia en su Fundamento Jurídico 5, y ahí se encuentra la novedad que estimamos de gran relevancia (y que no es compartida por el magistrado discrepante, que viene a compartir la doctrina que ya hemos comentado expuesta en la Sentencia 72/1986), la dimensión constitucional del derecho del recurrente, delegado sindical, a disfrutar de un crédito de horas acumulado con liberación o exención de la prestación de servicios profesionales y sin perjuicio de su retribución, así como (y esto ya no es tan novedoso, por cuanto que se encuentra en la base del razonamiento de las sentencias estimatorias relativas al crédito de horas dictadas hasta el momento) a no ser discriminado económica ni profesionalmente por el ejercicio exclusivo de funciones sindicales¹¹.

3. LA LIMITACIÓN DEL DERECHO A OSTENTAR LA CONDICIÓN DE LIBERADO SINDICAL Y SU JUSTIFICACIÓN

Una vez admitida la dimensión constitucional del derecho a ostentar la condición de liberado sindical del actor, el Tribunal se cuestiona a continuación

¹⁰ También dice la Sentencia que la acumulación precisa en todo caso de la libre voluntad concurrente del empleador y los representantes de los trabajadores, olvidando sin duda, pese a haber transcrito el apartado d) del art. 11 de la LORAP unas líneas antes, que en el caso concreto al tratarse del ámbito de la función pública la acumulación no está supeditada a que se contemple tal posibilidad en convenio colectivo, sino que está expresamente prevista en la ley, bastando que los representantes opten por llevarla a cabo y así lo comuniquen a la Jefatura de personal.

¹¹ De hecho, se señala en la misma Sentencia que el TCO recuerda ha reaccionado en otras ocasiones no ya sólo frente a decisiones de las Administraciones adoptadas en perjuicio de la situación profesional de los representantes sindicales y fundadas en la adquisición por éstos de la condición de liberado sindical, no dudando en tacharlas de lesivas del derecho de libertad sindical, sino que también ha otorgado el amparo constitucional a liberado sindicales cuando, al margen de cualquier motivación antisindical, concurrían perjuicios en sus condiciones económicas derivados de la falta de prestación de servicios profesionales que era consustancial a su condición de representante liberado.

si dicho derecho se ha visto limitado, lesionado de alguna forma por la resolución del Servicio Andaluz de Salud y, consiguientemente, por las Sentencias del Juzgado de lo Social de Almería primero y del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, después, que confirmaron aquella resolución.

En este punto conviene recordar varios datos; el primero, que el recurrente, delegado sindical de CC.OO., había conseguido una plaza de mayor categoría profesional a la que ostentaba en propiedad, ofertada por el SAS en situación especial en activo¹² y que se encontraba ocupándola cuando su sindicato decide liberarlo para el ejercicio de funciones representativas por acumulación del crédito de horas de otros delegados sindicales; el segundo, que la liberación había sido autorizada inicialmente por el Director General de Personal y Servicios y comunicada a la dependencia en la que el actor trabajaba como administrativo, sin que en ningún momento desde ésta se pusiera de manifiesto inconveniente alguno ni se alegara la necesidad de cubrir el servicio; y, finalmente, que meses después de autorizarse su situación de liberado sindical y de estar ejerciendo en la práctica tal condición, y sólo tras una nota de reparo emitida por la Intervención provincial de Hacienda en Almería, se produce la resolución de la dirección del centro de trabajo donde el actor tenía la plaza en S.E.A. por la que se le comunica que su designación como liberado sindical conlleva el cese en esa situación, por lo que se procedería a dicho cese si no se incorporaba al desempeño efectivo de las funciones de administrativo.

Señala la representación del SAS en sus alegaciones que esta resolución no impedía al actor el ejercicio de sus funciones como liberado sindical, que fueron abandonadas libremente por éste en vez de regresar a la plaza de celador que tenía en propiedad, pero este razonamiento no es favorablemente acogido por el Tribunal que, coincidiendo en este punto con el Ministerio Fiscal, señala cómo el hecho de que el trabajador se haya visto obligado a optar entre el mantenimiento de su situación de liberado y la promoción económica conseguida al obtener la plaza de administrativo en SEA, "eligiendo esta última", ha visto limitado su derecho al disfrute del crédito horario acumulado en su favor y, consiguientemente, a la realización exclusiva de actividades sindicales, sin obstar a ello el hecho de que la plaza de categoría superior fuese de carácter temporal y que debiera ser abandonada por el recurrente al finalizar la circunstancia que determinó la cobertura provisional de la referida plaza.

Termina diciendo la Sentencia que "la decisión del SAS constituyó, dada la opción del representante sindical, una limitación de su derecho de libertad

¹² A tenor del artículo 48 del Estatuto del Personal Sanitario no Facultativo de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social (aplicable al personal no sanitario en virtud del artículo 34.4 de la Ley 4/1990, de Presupuestos Generales del Estado) "Será situación especial de activo la del personal que, siendo titular en propiedad de una plaza, acepte voluntariamente desempeñar otra en la Seguridad Social con carácter temporal para la que sea designado por razones especiales o de urgencia. En esta situación conservará los derechos de la plaza de la que es titular y se le seguirá computando el tiempo de servicios a efectos de antigüedad".

sindical", pero esta manifestación, que compartimos íntegramente en cuanto a la conclusión de que la resolución del SAS, por cuanto que obliga al trabajador a optar entre ser liberado sindical o continuar ocupando la plaza en SEA, limita el ejercicio de la actividad sindical del actor, nos genera al mismo tiempo un interrogante en cuanto a los términos en que está formulada (y que se corresponden con la expresión que ponemos de manifiesto entrecomillada en el párrafo anterior) pues, ¿qué significa que la decisión del SAS limita la libertad sindical "dada la opción del representante sindical"?; ¿y si la opción hubiera sido la contraria?; ¿qué hubiera dicho el Tribunal en caso de que el trabajador hubiese optado por continuar como liberado sindical percibiendo la retribución correspondiente a la categoría de celador, de la que era titular en propiedad?; ¿habría entendido que se producía limitación del derecho de libertad en esa situación?. Nada podemos aventurar sobre esta hipótesis mas que la duda que nos suscita.

Avanzando en el análisis de la cuestión, y sentado el hecho de que en el caso concreto que nos ocupa se ha producido una limitación del derecho del libertad sindical, se plantea el Tribunal las justificaciones posibles de dicha limitación. Para ello alude en primer lugar a la doctrina constitucional de que ningún derecho, ni siquiera los fundamentales, es absoluto o ilimitado¹³, debiendo ejercerse el de libertad sindical en aquellos aspectos correspondientes a su contenido adicional de acuerdo con los términos legal o convencionalmente previstos; en segundo lugar, pone de manifiesto algo que ya adelantábamos en nuestras consideraciones iniciales, cual es el dato que en el ámbito de las relaciones de empleo público el reconocimiento del derecho de libertad sindical se realiza con las peculiaridades derivadas de una organización que tiene a su cargo el cuidado del interés general.

Pero ni atendiendo a una motivación ni a otra encuentra el Tribunal justificación razonable para la decisión del SAS pues, planteándose si ésta y las resoluciones judiciales que la confirmaron cumplen con los requisitos de adecuación, razonabilidad y proporcionalidad que integran el canon constitucional para apreciar si un derecho resulta o no vulnerado por una limitación, llega a una conclusión negativa.

Así, se señala en primer lugar que la Administración no ha justificado su decisión en la existencia de una regulación legal específica o pactada sobre el crédito horario sindical, que limitara el disfrute de tal derecho; en segundo lugar, que tampoco ha acreditado que la prestación por el actor de sus funciones de administrativo fuera indispensable para el adecuado cumplimiento del

¹³ Unas veces, señala el Tribunal, el propio precepto constitucional que lo consagra ya establece explícitamente estos límites; en otras ocasiones, éstos derivan de la necesidad de preservar otros derechos o bienes constitucionalmente dignos de tutela que han podido ser tenidos en cuenta por el propio autor de la norma legal o, en su caso, por los autores de la norma convencional para limitar el contenido de los derechos adicionales de la libertad sindical atribuidos por tales normas a los sindicatos o a sus afiliados.

servicio, de forma que su liberación fuera incompatible con el interés público afectado, puesto que en este caso el interés público depositado en la necesaria y urgente cobertura de la plaza podría verse satisfecho a través de la prestación de servicios realizada por otro empleado; finalmente, ni siquiera ha alegado el SAS la necesidad de cobertura permanente o continuada del puesto de trabajo ocupado por el recurrente, de modo que la efectividad de su liberación se condicionase al tiempo preciso e imprescindible para la nueva provisión del puesto de trabajo sino que, antes al contrario, la Dirección de Personal y Servicios del SAS autorizó la liberación, a la que luego se le formuló nota de reparo por la Intervención Provincial, que es la que desencadena la situación de conflicto.

Tras estas consideraciones concluye la Sentencia que "causando la decisión del SAS una limitación en el derecho del representante sindical a disfrutar del crédito horario acumulado con liberación de la prestación de servicios, su fundamentación única en la necesidad de prestación efectiva del servicio, propia de la configuración estatutaria de la situación especial en activo, resulta, en el caso, en extremo abstracta, general y formalista, además de contradicha por los hechos, y así claramente desproporcionada en relación con la pérdida de facultades de acción del representante sindical protegidos por su derecho fundamental de libertad sindical".

Y es aquí precisamente donde se centra el voto particular del Magistrado discrepante, que señala su falta de acuerdo respecto de estas alegaciones al considerar que la única motivación de la denominada "situación especial en activo" es la de que un determinado servicio se encuentre efectivamente atendido, siendo la plaza ocupada por alguien que opta a ella voluntariamente, por lo que el pase a la situación de liberado sindical genera por sí misma una cierta disfunción toda vez que la Administración sanitaria se verá obligada a buscar quien cubra temporalmente las especiales o urgentes tareas que trató de atender mediante la referida situación. Señala que dando por bueno que deban prevalecer los intereses de lo que la Sentencia denomina "derecho de autoorganización sindical" no cree razonable que la Administración deba buscar otra persona para cubrir ese puesto, con la correspondiente incentivación salarial, manteniendo a quien la deja voluntariamente para optar por la condición de liberado sindical.

Aún compartiendo el fallo de la Sentencia, estamos de acuerdo con las consideraciones que el Magistrado discrepante hace respecto de las alegaciones de "en extremo abstracta, general y formalista" de las que el Tribunal tacha a la decisión del SAS, toda vez, como se señala en el voto particular, con la formulación general y en abstracto de lo que se trata es de saber si se puede estar simultáneamente en situación especial en activo y en condición de liberado sindical, lo cual no es un vicio sino una virtud. Y de hecho a esta premisa parece responder el Tribunal en varias ocasiones, formulando afirmaciones genéricas de gran valor a nuestro entender. Así, se dice que "una exclusión general y abstracta de los representantes sindicales liberados para ocupar una plaza en situación especial en activo podría implicar una discriminación en su promoción económica y profesional contraria al derecho de libertad sindical" (Fundamen-

to Jurídico 4º) o que "la cuestionada decisión del SAS de establecer, en definitiva, una exclusión de una plaza en situación especial en activo para los representantes sindicales liberados, general y abstractamente considerada, produce, objetivamente, un efecto desalentador del ejercicio del derecho a la actividad sindical, al margen o con independencia de cualquier intención antisindical".

No compartimos, sin embargo, la alegación de que la única razón de ser de la situación especial en activo sea la de que un determinado servicio se encuentre efectivamente atendido, pues los hechos demuestran que durante meses el trabajador ostentó la condición de liberado sindical sin que se pusiera de manifiesto perjuicio alguno para la satisfacción del interés general, dato éste que entendemos desacredita cualquier alegación de la Administración en este sentido y en el que la Sentencia no se ha detenido lo suficiente desde nuestro punto de vista.

Finalmente, señalar la falta de análisis por parte de la Sentencia de uno de los hechos que nos parecen más significativos en este supuesto, cual es el que la Administración concediera inicialmente la autorización para la liberación y que sólo tras la nota de reparo de la Intervención de Hacienda, ejercitando competencias de dudosa legalidad, se procede a revocar la autorización inicial.

4. CONCLUSIÓN

Las consideraciones realizadas por el Tribunal a lo largo de la fundamentación jurídica de la sentencia le llevan a estimar, conclusión que compartimos, que la decisión del SAS vulneró el derecho de libertad sindical del recurrente de amparo, vulneración que no fue reparada por los órganos jurisdiccionales a los que el actor acudió en demanda de amparo.

Esta sentencia, además de resolver el caso concreto de esta trabajador del SAS tiene desde nuestro punto de vista la enorme importancia de abordar el ejercicio del derecho de libertad sindical en el ámbito del empleo público y por sujetos sometidos a una relación no laboral sino estatutaria, en un aspecto controvertido además como es la acumulación de horas en un representante para otorgarle la condición de liberado sindical, y dar un paso adelante al plantear con carácter general la compatibilidad sin reservas del ejercicio del derecho con la ocupación de determinadas plazas de carácter temporal.