

**CASO WILSON Y EL NUJ, PALMER, WYETH Y EL NURMTW, Y DOOLAN Y OTROS
CONTRA REINO UNIDO**

Artículo 11 (Libertad de reunión y asociación) Sentencia de 2 de julio de 2002

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha comunicado hoy, por escrito, su sentencia en el caso *Wilson y el NUJ, Palmer, Wyeth y el NURMTW, y Doolan y otros contra Reino Unido*.

El Tribunal ha dictaminado, por unanimidad, que *se ha infringido el artículo 11* (derecho a la libertad de reunión y asociación) del Convenio Europeo de Derechos Humanos por recurrir a incentivos económicos para presionar a los asalariados a que renunciasen a su derecho de reclamación colectiva por mediación de los sindicatos.

En aplicación del artículo 41 (satisfacción equitativa) del Convenio, el Tribunal concede a cada uno de los demandantes individuales 7.730 euros (EUR) por daños morales y conjuntamente a los sindicatos demandantes 122.500 EUR por gastos y costas.

1. HECHOS

Hay once demandantes individuales: David Wilson, periodista del *Daily Mail*, empleado por la casa británica de edición de prensa *Associated Newspapers Limited*; Terence Palmer y Arthur Wyeth, empleados por la sociedad *Associated British Ports* («ABP») en el puerto de Southampton en la categoría de trabajadores manuales; y ocho asalariados de ABP residentes en Cardiff. Igualmente, dos sindicatos se han presentado como demandantes: el sindicato nacional de periodistas (National Union of Journalists, «NUJ»), al que estaba afiliado el Sr. Wilson, y el sindicato nacional de trabajadores ferroviarios, del sector marítimo y de transportes (*National Union of Rail, Maritime and Transport Workers*, «NURMTW»), de los cuales eran miembros los otros diez demandantes.

Wilson y el NUJ. El NUJ es un sindicato que, desde 1991, está reconocido como apto para proceder a negociaciones colectivas sobre las condiciones de empleo de sus miembros. En noviembre de 1989, *Associated Newspapers Limited* anunció su intención de no seguir reconociendo el NUJ y de poner fin a toda forma de negociación colectiva. Además, se iban a crear contratos individuales y se propondría un aumento salarial del 4,5 por 100 a los periodistas que firmasen estos contratos y aceptasen que ya no se reconociera al NUJ. El señor Wilson se negó a firmar. Se le aumentó el sueldo, pero sin llegar a alcanzar el nivel de aquellas personas que se habían beneficiado del 4,5 por 100.

Palmer, Wyeth y el NURMTW. El NURMTW había sido reconocido por ABP para que condujese las negociaciones colectivas. En febrero de 1991, los trabajadores manuales de la sociedad ABP de Southampton vieron cómo les proponían contratos individuales. Quienes firmasen verían una propuesta de aumento salarial del 10 por 100 de promedio, así como un seguro médico privado, a condición de que aceptasen que el sindicato dejase de representarles en el marco de las negociaciones salariales. Los señores Palmer y Wyeth se negaron a suscribir un contrato de tal naturaleza. En 1991-1992 se beneficiaron de un aumento salarial y de indemnizaciones del 8,9 por 100, pero no del seguro médico privado. En 1992, la sociedad ABP declaró que denunciaba el convenio colectivo y que dejaba de reconocer al sindicato a todos los efectos.

Doolan y otros. El resto de demandantes individuales estaban todos empleados por la sociedad ABP en los Bute Docks de Cardiff. Estaban, igualmente, afiliados al NURMTW. En 1991, todos ellos recibieron una carta que les proponía un contrato individual que conllevaba un aumento salarial si aceptaban dejar de reconocer al sindicato, que no les representara y que el sindicato dejase de llevar en su nombre las negociaciones relativas a los aumentos salariales anuales y otras condiciones laborales. Los demandantes se negaron a firmar este tipo de contrato. Los asalariados pertenecientes a la misma categoría que los demandantes y que habían aceptado contratos individuales se beneficiaron de un aumento salarial anual del 8 al 9 por 100 aproximadamente superior al que se concedió a los demandantes.

Todos los demandantes individuales se dirigieron, cada uno por su parte, a juzgados laborales para denunciar que era contrario al artículo 23.1. a), de la Ley de síntesis del 1978 sobre la protección del empleo exigirles que firmaran contratos individuales y renunciaran a sus derechos sindicales o aceptar, a cambio, un menor aumento salarial. El procedimiento iniciado por los señores Wilson, Palmer y Wyeth llegó a la Cámara de los Lores, que se pronunció unánimemente en contra el 16 de marzo de 1995. La Cámara consideró que la negociación colectiva sobre las condiciones de trabajo no constituía una característica definitoria de la pertenencia a un sindicato.

2. PROCEDIMIENTO Y COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL

Se presentaron las demandas ante la Comisión Europea de Derechos Humanos en 1995 y el 16 de septiembre de 1997 se declaró su admisión. El 30 de enero de 2002 tuvo lugar la vista.

La sentencia se ha dictado por una Sala compuesta por los siete magistrados siguientes: Jean-Paul Costa (francés), *presidente*; Andrés Baka (húngaro), Gaukur Jörundsson (islandés), Karel Jungwiert (checo), Mindia Ugrekhelidze (georgiano), Antonella Mularoni (sanmarinés), *magistrados*; Lord Phillips of Worth Matravers (británico), *magistrado ad hoc*; así como por Sally Dollé, *secretaria de sección*.

3. RESUMEN DE LA SENTENCIA

Todos los demandantes, comprendidos ambos sindicatos, denuncian una infracción de los artículos 10 y 11 del Convenio. Los demandantes individuales invocan, por otra parte, el artículo 14.

II. Decisión del Tribunal

1. Artículo 11 del Convenio

a) *Negociación colectiva*

El Tribunal indica que un sindicato debe ser libre de luchar para defender los intereses de sus miembros y que estos últimos tienen derecho a que su sindicato sea oído. En el momento de los hechos denunciados por los demandantes, el Derecho británico preveía un sistema de negociación colectiva totalmente voluntario, sin ninguna obligación por parte de los empresarios de reconocer a los sindicatos para conducir estas negociaciones. No existía, por tanto, recurso alguno en Derecho del cual se hubieran podido prevaler los demandantes para

impedir a sus empleados que dejaran de reconocer a sus sindicatos y a negarse a renovar los acuerdos de negociación colectiva.

No obstante, el Tribunal recuerda que la negociación colectiva no es indispensable para un disfrute efectivo de la libertad sindical. Si la negociación colectiva fuera obligatoria, ello impondría a los empresarios la obligación de llevar a cabo negociaciones con los sindicatos. Un sindicato, sin embargo, debe ser libre de intentar convencer al empleador, de un modo u otro, para que oiga los argumentos que hace valer por cuenta de sus miembros. Visto el carácter sensible de las cuestiones sociales y políticas que implica la obtención de un justo equilibrio entre los intereses en juego, y las grandes diferencias que separan los sistemas jurídicos de los países que han ratificado el Convenio, existe un amplio margen de apreciación en cuanto al modo de garantizar la libertad sindical. Los sindicatos demandantes pudieron recurrir a otras medidas para defender los intereses de sus miembros. Concretamente, el Derecho interno protege a un sindicato que hace un llamamiento a la huelga o mantiene una huelga «para preparar o apoyar un conflicto laboral».

Por tanto, el Tribunal no estima que la ausencia en Derecho británico de una exigencia que obligue a los empleadores a participar en las negociaciones colectivas conlleve en sí una infracción del artículo 11.

b) Incentivos económicos para presionar la renuncia a los sindicatos

El Tribunal confirma que, en un sistema voluntario de negociación colectiva, es fundamental que un sindicato no reconocido por un empresario pueda adoptar medidas -comprendiendo, si es necesario, organizar acciones reivindicativas- con vistas a convencer al empleador de que acepte la citada negociación. Además, el derecho de afiliación a un sindicato conlleva un elemento esencial: los asalariados deben ser libres de autorizar a su sindicato a que presente argumentos a su empleador o a darles instrucciones en este sentido o a llevar a cabo acciones para defender sus intereses. Si los trabajadores no disponen de esta posibilidad, su libertad de pertenecer a un sindicato resulta ilusoria. Corresponde al Estado velar porque los miembros de un sindicato puedan recurrir libremente a éste para que les represente con el fin de que intenten regular sus relaciones con sus empleadores.

El Tribunal observa que el Derecho británico no prohibía a los empleadores, en el caso en cuestión, que propusieran un incentivo a los asalariados que renunciasen a su derecho a ser representados por un sindicato, incluso si el fin de la acción era poner fin al sistema de negociación colectiva y reducir, en gran medida, la autoridad del sindicato con la condición de que el empleador no intente disuadir a cada asalariado de pertenecer a un sindicato o se lo impida. El Derecho británico permitía entonces a los empleadores conceder un trato menos favorable a los asalariados que no estuvieran dispuestos a renunciar a una libertad que constituye un aspecto esencial de la pertenencia a un sindicato. Semejante actitud tuvo por efecto disuadir a los asalariados de afiliarse a un sindicato con vistas a proteger sus intereses o limitar sus posibilidades a este respecto. Un empleador podía entonces impedir efectivamente a un sindicato que luchara para defender los intereses de sus miembros o limitar sus capacidades a este respecto. El Tribunal observa que este aspecto del Derecho interno ha sido objeto de críticas por parte del Comité de expertos independientes de la Carta Social y del Comité sobre libertad de asociación de la Organización Internacional del Trabajo.

Por consiguiente, el Tribunal concluye que el hecho de permitir a los empleadores a recurrir a incentivos económicos con el fin de presionar a los asalariados a renunciar a derechos sindicales importantes ha implicado una infracción del artículo 11, tanto con respecto a los sindicatos demandantes como a los demandantes individuales.

2. Artículos 10 y 14 del Convenio

El Tribunal confirma que no se plantea ninguna cuestión clara desde el punto de vista del artículo 10 y que no procede examinar la queja basada en el artículo 14. Al magistrado Gaukur Jörundsson ha expresado una opinión concordante, cuyo texto se adjunta a la sentencia.