

JURISPRUDENCIA SOCIAL DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS

M. MACARENA MARTÍNEZ MIRANDA

*Magistrada especialista de la Sala de lo Social del
Tribunal Superior de Justicia de Cataluña*

RESUMEN

El presente artículo pretende reflexionar sobre la incidencia de la Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el ámbito laboral, particularmente en materia de derechos fundamentales, como canon hermenéutico de indudable valor, al formar un cuerpo de doctrina relativa al Convenio Europeo de Derechos Humanos, así como a otros instrumentos emanados de órganos del Consejo de Europa; con especial énfasis en determinados pronunciamientos, sin ánimo exhaustivo, tanto en el ámbito de propio ejercicio de aquéllos como en el procesal.

PALABRAS CLAVE: Tribunal Europeo de Derechos Humanos, derechos humanos, ámbito social, pronunciamientos, Convenio Europeo Derechos Humanos.

ABSTRACT

This paper is aimed at reflecting on the incidence of European Court of Human Rights Jurisprudence on the labour sphere, particularly at the matter of human rights, as hermeneutic canon with a great value, to form a doctrine about the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms as well as other documents from Council of Europe's organs; with special emphasis in some cases, not as an exhaustive list, in the scope of those human rights exercise as well as in the procedural one.

KEYWORDS: European Court of Human Rights, human rights, labor sphere, cases, Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.

SUMARIO:

I.- PLANTEAMIENTO.

II.- JURISPRUDENCIA SOCIAL DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS.

II.1.- AMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES.

A. Derecho de asociación.

a) Regulación.

b) Referencia a algunos pronunciamientos del TEDH.

**Asunto Young, James & Webster c. Reino Unido, de 13 de agosto de 1981.*

** Asunto Wilson y Palmer c. Reino Unido, de 2 de julio de 2002.*

** Asuntos Matelly c. Francia y Adefddromill contra Francia, de 2 de octubre de 2014.*

B. Vida privada y trabajo forzoso.

B. 1. Derecho al respeto a la vida privada y familiar.

a) Regulación.

b) Referencia a algunos pronunciamientos del TEDH.

** Asunto Fernández Martínez contra España, de 12 de junio de 2014.*

** Asunto Sidabras y Dziautas c. Lituania, sentencia de 27 julio 2004.*

** Asunto ozpinar c. Turquía, de 19 de octubre de 2010.*

** Asunto Oleksandr Volkov c. Ucrania, de 9 de enero de 2013.*

** Asunto Bigaeva c. Grecia, de 28 de mayo de 2009.*

B. 2. Prohibición de esclavitud y trabajo forzado.

a) Regulación.

b) Referencia a algunos pronunciamientos del TEDH.

- * *Asunto Siliadin c. Francia, de 26 de julio de 2005.*
- * *Asunto Rantsev c. Chipre y Rusia, de 7 de enero de 2010.*
- * *Asunto C. N. y V. c. Francia, de 11 de octubre de 2012.*
- * *Asunto C. N. c. Reino Unido, de 13 de noviembre de 2012.*

C. Ideas religiosas o libertad de conciencia.

a) Regulación.

b) Referencia a algunos pronunciamientos del TEDH.

- * *Asunto Kokkinakis c. Grecia, de 25 de mayo de 1993.*
- * *Asunto Lucía Dahlab c. Suiza, de 15 de febrero de 2011.*
- * *Asunto Faruk Kalas c. Turquía, de 1 de julio de 1997.*
- * *Asunto Eweida y otros c. el Reino Unido, de 15 de enero de 2013.*

D. Libertad de expresión.

a) Regulación.

b) Referencia a algunos pronunciamientos del TEDH.

- * *Asunto Palomo Sánchez y otros c. España, de 12 de septiembre de 2011.*
- * *Asunto Fuentes Bobo c. España, de 29 de febrero de 2000.*
- * *Asunto De Diego Nafría, de 14 de marzo de 2002.*

E. Derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

a) Regulación.

b) Referencia a un pronunciamiento del TEDH.

- * *Asunto Konstantin Markin c. Rusia, de 22 de marzo de 2012.*

II.2. ÁMBITO PROCESAL

A. Derecho a ejecución de las sentencias (y recurso de amparo).

a) Regulación.

b) Referencia a un pronunciamiento del TEDH.

- * *Asunto García Mateos contra España, de 19 de febrero de 2013.*

B. Plazo razonable para dictar sentencias.

a) Regulación.

b) Referencia a un pronunciamiento del TEDH.

- * *Asunto Luis M. Balsells i Castelltort y otros c. España, de 6 de enero de 2015.*

III. A MODO DE COROLARIO.

ANEXO: Bibliografía.

I.- PLANTEAMIENTO.

El Convenio Europeo de Derechos Humanos, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, que entró en vigor el día 3 de septiembre de 1953, creó el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH), disponiendo su artículo 19 que su finalidad era el *“asegurar el respeto de los compromisos que resultan para las Altas Partes Contratantes del presente Convenio y sus Protocolos”*. Desde entonces, tanto su configuración como sus reglas de funcionamiento han experimentado algunos cambios, mediante la aprobación de Protocolos anexos a dicho Convenio, o mediante su reforma. Su régimen jurídico se encuentra en los artículos 19 y siguientes del Convenio Europeo de Derechos Humanos, en algunos de sus Protocolos, y en el Reglamento de Funcionamiento.

La génesis del TEDH, también conocido como “Corte” Europea de Derechos Humanos (European Court of Human Rights), lo configura como un tribunal internacional, y no “supranacional” o conectado a la jurisdicción interna, por cuanto no constituye una instancia dedicada a la revisión o casación de las resoluciones del Estado, ni es fruto, en sentido propio, de una cesión de soberanía estatal. Sin embargo, resulta indudable –y constatable, tal como se colige de las resoluciones que han ido dimanando del mismo- su especial incidencia como canon interpretativo vinculante de la configuración de los derechos humanos contenidas en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (en adelante, CEDH).

Ahora bien, su objeto, ciertamente constreñido a la garantía de los derechos fundamentales de los ciudadanos frente al poder público, y a la preservación de los mismos en la convivencia del ámbito correspondiente, podría hacer cuestionarse, ab initio, su incidencia en el concreto ámbito de lo social, máxime cuando existe un convenio específicamente laboral, la Carta Social Europea, con órgano de supervisión ad hoc, el Comité Europeo de Derechos Sociales, que ha conducido a que se hable de una *“postura tradicional de escasa disposición a proteger los componentes sociales del CEDH”* y de un *“efecto limitador”*¹, que, sin embargo, tal como expondremos, queda –al menos en parte- desmentido por la trascendental incidencia de las sentencias que han ido dictándose por el TEDH en el ámbito de lo social; y que constituye, en definitiva, una natural consecuencia de la especial importancia de la protección de los derechos fundamentales en este ámbito. En definitiva, su objeto ha conducido a concluir sobre su *“proximidad con los cometidos propios de una jurisdicción constitucional, desde el momento en que uno de sus objetivos más destacados es la garantía de los derechos*

¹ Jaime Cabeza Pereiro: “La protección jurisdiccional de los derechos humanos y libertades fundamentales de los trabajadores ante el TEDH” (Revista de derecho social, N° 69 - enero-marzo 2015, p. 79-101).

fundamentales de los ciudadanos frente al poder público, y, a la postre, la preservación de un orden básico de convivencia en el ámbito social correspondiente".²

A ello ha de añadirse, en el contexto de la Unión Europea, que el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea contempla su adhesión al CEDH, y la consideración de los derechos fundamentales que garantiza el citado Convenio como principios generales propios de la Unión, al ser "*fruto de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros*".

Las precedentes reflexiones nos conducen a considerar su doctrina jurisprudencial como canon interpretativo de incuestionable relevancia para la aplicación de los derechos fundamentales, lo que abordaremos en los siguientes epígrafes desde la perspectiva del ámbito social, citando –si bien, sin ánimo exhaustivo– algunas resoluciones que consideramos imprescindibles en aquel orden, por la incidencia en el mismo. Ello partiendo de que los pronunciamientos del Tribunal contemplan una perspectiva individuo-Estado, en relación al cumplimiento por estos últimos de las obligaciones dimanantes del CEDH, y de que sus pronunciamientos se basan en la aplicación del principio de subsidiariedad, tras las decisiones adoptadas en cada uno de los Estados, que son sometidas a su consideración. En definitiva, el TEDH ha de garantizar el cumplimiento efectivo por los Estados miembros del Consejo de Europa de los compromisos asumidos al suscribir y ratificar el CEDH y sus Protocolos y normas complementarias. Por ello, se ha concretado, desde el punto de vista doctrinal, que las sentencias generan una "obligación de resultado" para el sujeto estatal que se ve envuelto en cada caso³.

Como necesaria precisión, que ha sido reseñada como una de las debilidades de la doctrina emanada del TEDH, resulta necesario recordar que, a diferencia de lo que sucede con el TJUE, los órganos judiciales no pueden remitir a aquél cuestiones prejudiciales referidas a problemas interpretativos, sin que exista sistema de interlocución paralelo que "*anime la duda interpretativa y consolide una relación directa con el Tribunal de Estrasburgo*"⁴. Además, sus sentencias tienen un carácter meramente declarativo, sin perjuicio de la posibilidad de imponer al Estado la obligación de compensar económicamente a las víctimas de violación del CEDH, en los casos en que aquél no les haya otorgado plena reparación, tal como expondremos más adelante.

² Joaquín García Murcia: "Virtualidad en el ordenamiento laboral de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos" (Actualidad laboral. -- N. 6 - jun. 2014 -- p. 647—672).

³ Joaquín García Murcia: "Virtualidad en el ordenamiento laboral de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos" (Actualidad laboral. -- N. 6 - jun. 2014 -- p. 647—672).

⁴ Jaime Cabeza Pereiro: "La protección jurisdiccional de los derechos humanos y libertades fundamentales de los trabajadores ante el TEDH" (Revista de derecho social, N° 69 - enero-marzo 2015, p. 79-101).

Pese a ello, considero incuestionable su fuerza como canon hermenéutico de los derechos fundamentales a nivel supranacional, conteniendo sus resoluciones referencias a las actuaciones que los Estados debieran seguir para prevenir, reparar, o incluso compensar, las lesiones a aquéllos, buscando respuestas efectivas -tales como la “satisfacción equitativa”, en aplicación del artículo 41 del CEDH, que puede reconocerse incluso en fase de ejecución-, y sin limitarse a constatar la lesión producida. En definitiva, entre sus fortalezas puede subrayarse el cuerpo de doctrina relativa no sólo al CEDH, sino a otros instrumentos emanados de órganos del Consejo de Europa (tales como el Comité de Libertad Sindical o la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones), con función complementaria. En cuanto a la dimensión social de sus pronunciamientos, se desprende de la referencia transversal de los derechos fundamentales que irradian hacia el terreno laboral.

Asimismo, su doctrina resulta invocable como de contradicción en el recurso de casación para unificación de doctrina, en aplicación del artículo 219.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sin perjuicio de las limitaciones impuestas, en relación al pronunciamiento de la sentencia que resuelva el recurso, por aquella norma⁵. Por su parte, no resulta infrecuente que las sentencias del Tribunal Constitucional se refieran a la interpretación del TEDH sobre el ejercicio de derechos fundamentales⁶.

II.- JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS.

A efectos sistemáticos, he considerado clarificador relacionar, sin ánimo exhaustivo, las sentencias que estimo de especial relevancia en la interpretación de derechos fundamentales con incidencia en lo laboral, en dos grandes ámbitos: ejercicio de derechos humanos en el ámbito de la relación de trabajo, y en el ámbito procesal, con particular referencia a la reciente doctrina, que ha comportado un “*realce progresivo de esta fuente de jurisprudencia*”⁷.

⁵ Artículo 219.2 LRJS: “*Podrá alegarse como doctrina de contradicción la establecida en las sentencias dictadas por el Tribunal Constitucional y los órganos jurisdiccionales instituidos en los Tratados y Acuerdos internacionales en materia de derechos humanos y libertades fundamentales ratificados por España, siempre que se cumplan los presupuestos del número anterior referidos a la pretensión de tutela de tales derechos y libertades. La sentencia que resuelva el recurso se limitará, en dicho punto de contradicción, a conceder o denegar la tutela del derecho o libertad invocados, en función de la aplicabilidad de dicha doctrina al supuesto planteado*”.

⁶ STC 51/2011, de 14 de abril, entre otras.

⁷ Joaquín García Murcia Universidad Complutense de Madrid Actualidad Laboral, Nº 6, Sección Estudios, Junio 2014, pág. 647, tomo 1, Editorial LA LEY

II.1.- AMBITO DE LAS RELACIONES LABORALES.

A. DERECHO DE ASOCIACIÓN.

a) Regulación.

Artículo 11.- Libertad de reunión y de asociación

“1. *Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar con otros sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.*

2. *El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la Ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos para los miembros de las Fuerzas Armadas, de la Policía o de la Administración del Estado”.*

b) Referencia a algunos pronunciamientos del TEDH.

El TEDH ha insistido, en sus pronunciamientos, en que el artículo 11 no garantiza a los sindicatos ni a sus miembros un determinado tratamiento por parte del Estado; sin perjuicio de delimitar, a la vista de las circunstancias concurrentes, el ámbito de aquel derecho.

*Asunto Young, James & Webster c. Reino Unido, de 13 de agosto de 1981.

Se ha considerado este asunto como el *leading case* en la jurisprudencia internacional sobre la denominada “libertad sindical negativa”, esto es, la libertad de no afiliarse o de darse de baja de un sindicato⁸. En el mismo se concluye que la referida libertad es incompatible con la cláusula de *closed shop* (que impone, por negociación colectiva, el deber de pertenecer a un sindicato de trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del mismo).

⁸ Antonio Martín Valverde: “Tendencias recientes de la jurisprudencia del TEDH sobre libertad sindical”. Derecho de los negocios, nº 248, sección relaciones laborales, mayo 2011, Editorial La Ley.

En síntesis, tal como recuerda la doctrina⁹, el Tribunal declaró que le compete al Estado garantizar la protección del derecho de asociación en el contexto de una relación laboral. Por consiguiente, si las personales convicciones de un trabajador se oponen a la pertenencia a cualquier sindicato, o a una concreta organización, constituye una vulneración del artículo 11 del CEDU el mantenimiento de una cláusula de seguridad sindical en relación con el empleo de dicho trabajador en una empresa que lo exponga al despido y a la pérdida de su medio esencial de vida si abandona la afiliación a ese sindicato.

***Asunto Wilson y Palmer c. Reino Unido, de 2 de julio de 2002.**

En este pronunciamiento se abordan cuestiones relativas a las facultades de actuación del sindicato, o su denominado aspecto funcional. En concreto, la participación en la negociación colectiva como contenido posible de la libertad sindical, y la licitud o ilicitud de la oferta de incentivos económicos por parte del empleador, condicionada a la renuncia de derechos sindicales.

Como aspecto a destacar, contiene un apartado denominado “material aplicable no relativo al Convenio”, mostrando con ello, una opción del Tribunal por la utilización de materiales externos a aquél para su interpretación (incluyendo los artículos 5 y 6 de la Carta Social Europea, y la doctrina del Comité de Expertos independientes de esa Carta en relación con la legislación británica, así como los Convenios 87 y 98 de la OIT y las opiniones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, en relación al caso¹⁰).

Se concluye que la lesión sindical puede derivar de que la legislación interna no haya garantizado la defensa sindical de los intereses de los trabajadores; reconociendo a los Estados “un amplio margen de apreciación sobre cómo se debe garantizar la libertad de sindicación”.

***Asuntos Matelly c. Francia y Adefddromill contra Francia, de 2 de octubre de 2014.**

Resulta de especial interés desde el prisma de nuestra normativa nacional el pronunciamiento contenido en los asuntos citados, en que el TEDH declaró contrario al

⁹ Jaime Cabeza Pereiro: “La protección jurisdiccional de los derechos humanos y libertades fundamentales de los trabajadores ante el TEDH” (Revista de derecho social, Nº 69 - enero-marzo 2015, p. 79-101).

¹⁰Miguel Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer y Miguel Rodríguez Piñero Royo: “Libertad sindical, derecho a la negociación colectiva y derecho de huelga en la jurisprudencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”. Relaciones Laborales, Nº 23/24, Sección Doctrina, pág. 727, tomo 2, Editorial LA LEY.

artículo 11 del Convenio negar el derecho de sindicación a las fuerzas armadas. Ello partiendo de que España es el único Estado que había hecho reserva a este precepto, precisamente por la regulación de este extremo en nuestro Estado.

En el supuesto planteado, los demandantes interpusieron demandas por lesión del artículo 11 del Convenio, al considerar que la oposición del Consejo de Estado francés a la constitución de la Association de Défense des Droits des Militaires (Adefdromil), así como del Foro de Internet “Gerdarmes y Ciudadanos”, y de la correspondiente asociación para la “defensa de la situación material y moral de los gendarmes” violaba aquel precepto. Se argumentaba que se trataba de asociaciones de naturaleza no sindical (aunque tuviesen fines reivindicativos), considerando que las circunstancias históricas que justificaban dicha prohibición habían cambiado, sin encontrar justificación suficiente en la actualidad.

El Tribunal recuerda que el artículo 11.2 del Convenio preve restricciones legales del derecho a la libertad de asociación para determinadas categorías profesionales, entre los que se cita a los miembros de las Fuerzas Armadas, si bien han de ser interpretadas de forma estricta, sin afectar a los elementos esenciales de la libertad sindical. De este modo, exige que las limitaciones al ejercicio de la libertad sindical cumplan con tres requisitos¹¹:

- a) Que estén previstas por la ley y que el rango formal de la norma sea el adecuado.
- b) Que estén justificadas por finalidad legítima y proporcionada.
- c) Que dicha finalidad sea necesaria en una sociedad democrática.

En definitiva, si bien admite que la especificidad de las Fuerzas Armadas y su función justificaría restricciones, concluye que ello no puede conducir a privar a los militares del derecho de asociación para la defensa de sus intereses profesionales. Por ello, concluye que la prohibición pura y simple a una asociación profesional de ejercer acciones encaminadas a la consecución de sus objetivos integra una violación del artículo 11 del Convenio.

Ambas sentencias cuentan con una “opinión separada” –voto particular- de un magistrado, que pone el énfasis en las concretas actividades reivindicativas que se desarrollen, y no en la denominación de sindicato o asociación.

¹¹ Miguel Angel Almendros González: Derecho de asociación y derecho de sindicación de los miembros de las fuerzas armadas y de la Guardia Civil: comentario a las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 2 de octubre de 2014, caso Matelly y caso Adefdromill. Revista del CEF nº 382 (enero de 2015).

B. VIDA PRIVADA Y TRABAJO FORZOSO.

Como necesario punto de partida, los preceptos del CEDH en que se han basado las resoluciones que a continuación se expondrán, con evidente incidencia en el ámbito laboral, han sido los artículos 8 (derecho al respeto a la vida privada y familiar) y el artículo 4 (prohibición de esclavitud y trabajo forzado), que exponremos separadamente.

B. 1. DERECHO AL RESPETO A LA VIDA PRIVADA Y FAMILIAR.

a) Regulación.

Artículo 8.- Derecho al respeto a la vida privada y familiar.

“1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.

2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás”.

b) Referencia a algunos pronunciamientos del TEDH.

Entre los asuntos en que el TEDH se ha pronunciado sobre la inclusión del derecho al trabajo dentro del derecho a la vida privada del artículo 8 del CEDH, cabe citar los siguientes¹²:

*** Asunto Fernández Martínez contra España, de 12 de junio de 2014, fallado en Gran Sala.**

El supuesto planteado se refiere al profesorado de religión católica en centros públicos.

La parte actora, basándose en el artículo 8, tanto tomado aisladamente como puesto en relación con el artículo 14, consideraba que la no renovación de su contrato como profesor de religión y moral católica en un Instituto público, constituía una intromisión injustificada, en el ejercicio de su derecho a la vida privada. Alegaba, que la publicidad dada a su situación familiar y personal de sacerdote casado, había originado

¹² Jaime Cabeza Pereiro: “La protección jurisdiccional de los derechos humanos y libertades fundamentales de los trabajadores ante el TEDH” (Revista de derecho social, Nº 69 - enero-marzo 2015, p. 79-101).

la no renovación de su contrato, lo que, según él, iría en contra de sus derechos a la libertad de pensamiento y a la libertad de expresión derivados de los artículos 9 y 10 del Convenio.

El TEDH se pronuncia, de forma expresa, sobre la inclusión, dentro de la noción de “vida privada” de la vida profesional, en los siguientes términos:

“No se puede inferir del artículo 8, un derecho genérico al trabajo o a la renovación de un contrato de trabajo temporal. Ahora bien, el TEDH, ya ha tenido que examinar la aplicabilidad del artículo 8 en el ámbito del empleo. A este respecto, recuerda que la " vida privada " es una noción extensa, no susceptible de una definición exhaustiva (ver entre otras, Schüth, anteriormente citada, § 53). Sería demasiado restrictivo limitar la noción de " vida privada " a un "círculo íntimo" donde cada cual pudiera manejar a su antojo su vida personal y alejar completamente, de este círculo, el mundo exterior (Niemietz c. Alemania, 16 de diciembre de 1992, § 29, serie A no 251-B).

110. De acuerdo con la jurisprudencia del TEDH, no hay ninguna razón de principio para considerar que la "vida privada " excluya las actividades profesionales (Bigaeva c. Grecia, no 26713/05, § 23, 28 de mayo de 2009, y Oleksandr Volkov c. Ucrania, no 21722/11, § 165-167, TEDH 2013). Restricciones impuestas en la vida profesional, pueden recaer bajo el ámbito del artículo 8, cuando repercuten sobre el modo en el que el individuo forja su identidad social para el desarrollo de las relaciones con sus semejantes. Además, la vida profesional está a menudo estrechamente enlazada con la vida privada , muy particularmente cuando factores ligados a la vida privada , en el sentido estricto del término, son considerados como criterios de cualificación para una profesión dada (Özpınar c. Turquía, no 20999/04, §§ 43-48, 19 de octubre de 2010). En resumen, la vida profesional forma parte de esta zona de interacción entre el individuo y el prójimo que, aun en un contexto público, puede atañer a la " vida privada " (Mólka c. Polonia (decisión.), no 56550/00, TEDH 2006-IV).

111. En el presente caso, la interacción entre vida privada stricto sensu y vida profesional es tanto más llamativa al exigir, este tipo de trabajo, no solo capacidades técnicas, sino también la capacidad de "destacar por su recta doctrina, por el testimonio de su vida cristiana y por su aptitud pedagógica" (párrafo 58 anterior), creando así un vínculo directo entre el comportamiento en la vida privada , y la actividad profesional”.

En definitiva, habida cuenta del margen de apreciación del Estado en el presente caso, el TEDH estima que la injerencia en el ejercicio del derecho al respeto de la vida privada del demandante, no era desproporcionada.

*** Asunto Sidabras y Dziautas c. Lituania, sentencia de 27 julio 2004.**

El supuesto planteado tenía por objeto la prohibición a los ex miembros de la KGB de acceder a ciertos empleos públicos y privados, y se les extinguió cualquier relación a servicios con la Administración pública.

Cuestionada la vulneración del artículo 8 del Convenio, la sentencia apela a doctrina anterior, conforme a la cual el término “vida familiar” es de contenido amplio, no susceptible de una definición exhaustiva, pero que, en todo caso, protege la integridad física y moral de las personas y el pleno desarrollo de su personalidad; por lo que no puede restringirse, así pues, al círculo más próximo de sujetos con los que se relacionan, sino que tiene además una proyección externa, de establecer vínculos en ámbitos más amplios.

El TEDH apreció vulneración del artículo 8 del Convenio, siendo así que las dos personas reclamantes, afectadas por esta legislación, encontraron reparación en tal pronunciamiento.

* Otros pronunciamientos en que el TEDH incluye el derecho al trabajo dentro del derecho a la vida privada del artículo 8 del CEDH, que merecen ser siquiera citados son los siguientes:

- **Asunto ozpinar c. Turquía, de 19 de octubre de 2010.**

- **Asunto Oleksandr Volkov c. Ucrania, de 9 de enero de 2013**, en que se concluyó que *“el despido del recurrente de su puesto de juez afectó un amplio rango de relaciones con otras personas, incluidas relaciones de naturaleza profesional. Del mismo modo, tuvo un impacto en su círculo íntimo, pues la pérdida de su trabajo tuvo consecuencias tangibles para el bienestar material del demandante y de su familia...”*.

- **Asunto Bigaeva c. Grecia, de 28 de mayo de 2.009**, relativo al acceso a la profesión de abogado.

B. 2. PROHIBICIÓN DE ESCLAVITUD Y TRABAJO FORZADO.

a) Regulación.

Artículo 4.- Prohibición de esclavitud y trabajo forzado.

“1. Nadie podrá ser sometido a esclavitud o servidumbre.

2. Nadie podrá ser constreñido a realizar un trabajo forzado u obligatorio.

3. No se considera como “trabajo forzado u obligatorio” en el sentido del presente artículo:

a) todo trabajo exigido normalmente a una persona privada de libertad en las condiciones previstas por el artículo 5 del presente Convenio, o durante su libertad condicional;

b) todo servicio de carácter militar o, en el caso de objetores de conciencia en los países en que la objeción de conciencia sea reconocida como legítima, cualquier otro servicio sustitutivo del servicio militar obligatorio;

c) todo servicio exigido cuando alguna emergencia o calamidad amenacen la vida o el bienestar de la comunidad;

d) todo trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales”.

b) Referencia a algunos pronunciamientos del TEDH.

Nuevamente sin ánimo exhaustivo, considero de interés hacer referencia a determinados pronunciamientos del TEDH en materia de prohibición de esclavitud y trabajo forzado.

*** Asunto Siliadin c. Francia, de 26 de julio de 2005.**

En el supuesto planteado, la actora, ciudadana togolesa, interpuso demanda en que alegó que las disposiciones penales aplicables en Francia no le aseguraron una protección suficiente y efectiva contra la “servidumbre” a la que estaba sometida, o, al menos, contra el trabajo “forzado u obligatorio” que se le exigía, en el sentido del artículo 4 del Convenio.

En su planteamiento, la actora “no niega que se adoptasen algunas medidas y decisiones que le fueron favorables. 58. Señala, sin embargo, que las autoridades internas en ningún momento reconocieron, explícitamente o en sustancia, la queja que ella fundaba en el incumplimiento, por el Estado, de su obligación positiva, inherente al artículo 4, de asegurarle una protección concreta y efectiva contra las prácticas prohibidas por este artículo, de las que había sido víctima por parte del 21 matrimonio B., al que, en efecto, sólo se sancionó con una indemnización civil. 59. La demandante sostiene que el texto a la sazón de los artículos 225-13 y 225-14 del Código Penal era demasiado abierto y evasivo y que su correlación para definir la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio era hasta tal punto imperfecta con los criterios europeos e internacionales, que no se le garantizaba la protección efectiva y suficiente contra las prácticas de que había sido víctima”.

Constituyen pronunciamientos del TEDH de especial interés, contenidos en esta sentencia, los siguientes:

“88. El Tribunal señala, por último, que de las constataciones de la Asamblea Parlamentaria se desprende (ver «Legislación aplicable») que «Los esclavos de hoy son en su mayoría mujeres que trabajan la mayoría de las veces en casas de particulares, a las que llegan como criadas inmigradas (...)».

89. En estas condiciones, el Tribunal considera que limitar el cumplimiento del artículo 4 del Convenio (RCL 1999, 1190 y 1572) únicamente a las actuaciones directas de las autoridades del Estado iría en contra de los instrumentos internacionales consagrados específicamente a este problema, y equivaldría a vaciar a éste de su contenido. En consecuencia, de esta disposición derivan necesariamente unas obligaciones positivas para los Gobiernos, al igual que en el caso del artículo 3 por ejemplo, de adoptar unas disposiciones en materia penal que sancionen las prácticas citadas por el artículo 4 y aplicarlas en la práctica (M.C. contra Bulgaria (PROV 2003, 253041), previamente citada, ap. 153)”.

“103. En lo referente a la eventual violación del artículo 4 del Convenio (RCL 1999, 1190 y 1572), el Gobierno observa, en primer lugar, que el Convenio no define el término «servidumbre». Señala que, según la doctrina, la situación de «servidumbre» es similar a la de «esclavitud» que es su grado máximo, sin embargo expresa un estado de explotación que no requiere que la víctima sea materializada hasta el punto de ser reducida al estado de mera propiedad ajena”.

“104. En cuanto a la diferencia entre «servidumbre» y «trabajo forzado u obligatorio», concluye de la jurisprudencia de la Comisión y del Tribunal que la servidumbre parece característica de situaciones en las que la negación de la libertad del individuo no se limita a la realización obligatoria de un trabajo sino que se extiende a sus condiciones de vida sin posibilidad de remediarlo, elemento que no se hallaría en el «trabajo forzado u obligatorio».

“105. En lo relativo a la diferencia entre «trabajo forzado» y «trabajo obligatorio», el Gobierno señala que, si bien según la jurisprudencia, la definición de «trabajo forzado» como el efectuado bajo los efectos de una «coacción física o moral» parece relativamente clara, la de «trabajo obligatorio» lo es menos”.

Como conclusión a lo expuesto, el TEDH estimó que la actora fue, como mínimo, sometida a un trabajo forzado en el sentido del artículo 4 del Convenio (RCL 1999, 1190 y 1572) siendo ella menor, así como que se mantuvo a la demandante, menor de edad en la época de los hechos, en estado de servidumbre en el sentido del artículo 4 del Convenio. Por ello el Tribunal:

“148. (...) considera que las disposiciones a la sazón vigentes no aseguraron a la demandante, que era menor de edad, una protección concreta y efectiva contra los actos de que fue víctima. Señala que se han producido cambios en la legislación, pero que estas modificaciones, posteriores, no eran aplicables a la situación de la demandante. Insiste en el hecho de que el creciente nivel de exigencia en materia de protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales implica, paralela e ineludiblemente, una mayor firmeza en la apreciación de los ataques a los valores fundamentales de las sociedades democráticas (ver apartado 121 supra)”.

“149. El Tribunal concluye, en consecuencia, que hubo en este caso violación de las obligaciones positivas que corresponden al Estado demandado en virtud del artículo 4 del Convenio”.

*** Asunto Rantsev c. Chipre y Rusia, de 7 de enero de 2010.**

En la génesis de este asunto, el actor presentó una querrela citando los artículos 2, 3, 4, 5 y 8 de la Convención en relación a la falta de investigación sobre las circunstancias de la muerte de su hija, la falta de protección adecuada a su hija por parte de la Policía Chipriota, mientras ella estaba viva y el fracaso de las autoridades Chipriotas de tomar acciones para castigar a aquellos responsables por la muerte y el maltrato de su hija. Asimismo, presentó una querrela al amparo de los artículos 2 y 4, sobre el fracaso de las autoridades rusas en investigar la presunta trata de su hija y su subsecuente muerte y tomar acción para protegerla del riesgo de dicha trata de personas. Finalmente presentó querrela invocando el artículo 6 de la Convención acerca de los procedimientos de la investigación judicial y de la presunta falta de acceso a la corte en Chipre.

Se alegó la violación del artículo 4 de la Convención tanto por las autoridades rusas y de Chipre a la luz de su incapacidad para proteger a su hija de ser víctimas de la trata y su fracaso para llevar a cabo una investigación efectiva sobre las circunstancias de su llegada a Chipre y la naturaleza de su empleo allí.

La sentencia contiene varios pronunciamientos de especial interés en relación a la consideración de la trata de seres humanos como ejercicio del “*las competencias de los atributos del derecho de propiedad. Se trata a los seres humanos como mercancías que se compran y se venden y son sometidos a trabajos forzosos, no solo se les paga poco o nada en la industria del sexo, sino también en otros lugares*”. A juicio del TEDH, ello implica una estrecha vigilancia de las actividades de las víctimas, cuyos movimientos son a menudo limitadas.

Por ello, concluye que el tráfico, sin duda alguna, pone en peligro la dignidad humana y las libertades fundamentales de sus víctimas y no puede considerarse

compatible con una sociedad democrática y los valores expuestos en la Convención. Ahora bien, el Tribunal no considera necesario determinar si el tratamiento sobre el que el demandante interpone la queja constituye "esclavitud", "servidumbre" o "trabajo forzoso u obligatorio", sin perjuicio de determinar que el supuesto planteado, en el sentido del artículo 3 (a) del Protocolo de Palermo y en el artículo 4 (a) de la Convención de Lucha contra la Trata de Personas, está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 4 de la Convención”.

***Asunto C. N. y V. c. Francia, de 11 de octubre de 2012.¹³**

El asunto se refería a las alegaciones de servidumbre y de trabajo forzado u obligatorio (trabajos caseros y domésticos no remunerados en casa de su tío y tía) de dos hermanas huérfanas burundesas de seis y diez años.

El TEDH concluye sobre la violación del artículo 4 (prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado, con respecto a la primera demandante (C.N.), por no haber el Estado implementado un marco legislativo y administrativo que permita luchar eficazmente contra la servidumbre y el trabajo forzado. Y ello por cuanto C.N. había sido sometida a un trabajo forzado u obligatorio, debiendo realizar, bajo amenaza de ser reenviada a Burundi, un trabajo que una persona profesionalmente remunerada hubiera denominado un “trabajo forzado”, se diferencia de los trabajos ligados con la ayuda familiar o la convivencia, en particular según la naturaleza y el volumen de la actividad de la que se trata. El TEDH ha estimado igualmente que C.N. había estado en situación de servidumbre, puesto que ella tenía el sentimiento de que su condición era inmutable y no susceptible de evolucionar.

En definitiva, se consideró por el Tribunal que Francia había faltado a las obligaciones positivas que le incumbían a título del artículo 4 del Convenio.

***Asunto C. N. c. Reino Unido, de 13 de noviembre de 2012.¹⁴**

El asunto concernía a las alegaciones de una nacional ugandesa de haber sido víctima de esclavitud doméstica, así como forzada a trabajar como ayuda a domicilio. Se alegó violación del artículo 4 (prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado).

El TEDH estima que las disposiciones de ley en vigor en el Reino Unido en el momento de los hechos no permitían proteger, de manera concreta y efectiva, contra los tratos contrarios al artículo 4. Por consiguiente, a falta de legislación convirtiendo en

¹³ Ficha temática “Trabajo forzado y tráfico de seres humanos”, 2012, Unidad de Prensa del TEDDHH.

¹⁴ Ficha temática “Trabajo forzado y tráfico de seres humanos”, 2012, Unidad de Prensa del TEDDHH.

infracción a la esclavitud doméstica, la investigación llevada a cabo sobre las alegaciones de la demandante no había sido efectiva.

C. IDEAS RELIGIOSAS O LIBERTAD DE CONCIENCIA.

a) Regulación.

Artículo 9.- Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión

“1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.

2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”.

b) Referencia a algunos pronunciamientos del TEDH.

*** Asunto Kokkinakis c. Grecia, de 25 de mayo de 1993.**

La doctrina ha venido considerando como “primera toma de postura frontal del Tribunal Europeo con la libertad religiosa”¹⁵ el asunto Kokkinakis c. Grecia, que, si bien no guarda directa relación con el ámbito estrictamente laboral, estimo de interés como punto de partida de la concepción por el Tribunal de los límites del ejercicio de la libertad religiosa.

El supuesto tiene por objeto la restricción del ejercicio de libertad de religión del demandante, alegando el Sr. Kokkinakis que su condena por proselitismo resultaba contraria a los artículos 7, 9 y 10 del Convenio, así como al artículo 14 en relación con el artículo 9. I.

El TEDH contiene determinados pronunciamientos especialmente relevantes en relación a la libertad de pensamiento, conciencia y religión, en los siguientes términos:

¹⁵ Lorenzo Martín-Retortillo Baquer: “Libertad religiosa y exigencias laborales (Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos Eweida y otros c. Reino Unido, 15 de enero de 2013). Revista de Administración Pública ISSN: 0034-7639, núm. 195, Madrid, septiembre-diciembre (2014), págs. 171-195.

“Tal y como la protege el artículo 9, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión constituye una de las bases de una “sociedad democrática” en el sentido del Convenio. Figura en su dimensión religiosa entre los elementos más esenciales de la identidad de los creyentes y de su concepción de la vida, pero es también un bien precioso para los ateos, los agnósticos, los escépticos o los indiferentes. Es una manifestación del pluralismo, claramente conquistado en el curso de siglos, consubstancial a nuestra sociedad. La libertad religiosa es también libertad para “manifestar la religión”. Los testimonios, en palabras y actos, se encuentran ligados a la existencia de las convicciones religiosas. En los términos del artículo 9, la libertad de manifestar la religión no se ejerce únicamente de manera colectiva, “en público” y en el círculo de los que comparten la misma fe; sino también “individualmente” y “en privado”; implica, en principio, el derecho de intentar convencer al prójimo, por ejemplo por medio de una “enseñanza”, sin que “la libertad de cambiar de religión o de convicción” consagrada por el artículo 9, tenga que quedar en letra muerta”.

Como conclusión, el Tribunal destaca que los tribunales griegos establecieron la responsabilidad del actor basándose en unos motivos que se limitaban a reproducir los términos del artículo 4, sin precisar suficientemente en qué había intentando el detenido convencer a su prójimo recurriendo a medios abusivos. Ninguno de los hechos relatados por ellas permitía comprobar este extremo. Por consiguiente, estima que no queda demostrado que la condena del demandante estuviera justificada, en las circunstancias del caso, por una necesidad social imperiosa, y que la medida inculpativa no fue proporcionada al fin legítimo perseguido, ni, por tanto, necesaria “en una sociedad democrática” para la “protección de los derechos y libertades de los demás”.

Centrándonos en supuestos en que las restricciones a la libertad religiosa, o límites a su ejercicio, se encuentran conectadas con el ejercicio de la profesión o actividad laboral, considero de especial relevancia los siguientes:

*** Asunto Lucía Dahlab c. Suiza, de 15 de febrero de 2011.**

EL TEDH concluyó que el carácter laico del sistema escolar público imperante en el cantón suizo de Ginebra justificaba la prohibición a una profesora de primaria de acudir a clase con el pañuelo islámico cubriendo su cabeza.

*** Asunto Faruk Kalas c. Turquía, de 1 de julio de 1997.**

En esta sentencia, tal como concluye doctrina de nuestros órganos jurisdiccionales¹⁶, *“el Tribunal examina la compatibilidad entre función militar, laicidad y fundamentalismo, entendiendo que la decisión de expulsar a un miembro de una secta fundamentalista islámica cuyos postulados se consideraban inconciliables con el orden laico de la Republica turca no viola el artículo 9 del Convenio de Derechos Humanos , al existir legítimamente limitaciones impuestas a los militares por razón de su pertenencia a un sistema de disciplina militar, más aun cuando la conducta cuestionada iría contra la lealtad a la Republica juramentada por el recurrente”*.

*** Asunto Eweida y otros c. el Reino Unido, de 15 de enero de 2013.**

Este asunto reviste un especial interés, por tratarse de supuesto en que se acumularon cuatro demandas diferentes, como manifiesto de la tensión entre la libertad religiosa y el sistema laboral. A ello ha de añadirse que, tal como ha destacado la doctrina, el caso Eweida y otros contra Reino Unido abre una línea de jurisprudencia pionera en el TEDH, al introducir la figura del “acomodamiento razonable por motivos religiosos en el ámbito laboral”¹⁷.

Como punto de partida, en este asunto se contemplan cuatro supuestos: dos de ellos atinentes al sector público, y los otros dos, al privado. Por lo que respecta a las cuestiones suscitadas, en dos de ellos las trabajadoras pretenden completar el uniforme de trabajo con una cadena al cuello portando una cruz, mientras que en otros dos se constatan determinados reparos que por razones religiosas ofrecen dos trabajadores, al tener que relacionarse –por motivos laborales- con parejas homosexuales, que, se objeta por ellos, sería una situación de “pecado” según su religión, o les provocaría rechazo.

En las demandas interpuestas ante el Tribunal se alega que en la regulación interna no se ha protegido el derecho a manifestar la religión, apoyándose en el artículo 9 del CEDH (libertad religiosa), como único motivo, o bien conjuntamente con el artículo 14 (no discriminación).

Tal como ha afirmado la doctrina, la sentencia ofrece el resultado de un debate de gran calado, en que, si bien algunas decisiones fueron adoptadas por unanimidad,

¹⁶ STSJ Andalucía (Sevilla), Sala de lo Contencioso-administrativo, de 25 de febrero de 2011 (recurso 895/2007).

¹⁷ María Elósegui Itxaso: “El caso EWEIDA: los acomodamientos razonables y el test de proporcionalidad en el TEDH”.Relaciones Laborales, Nº 4, Sección Comentarios de jurisprudencia, Abril 2014, Año 30, pág. 105, tomo 1, Editorial LA LEY.

otras vinieron acompañadas de votos particulares disidentes, que se han considerado¹ de gran valía y muy razonables.

Se efectuará referencia, a efectos clarificadores, a cada una de las demandas planteadas, así como al correspondiente pronunciamiento del Tribunal.

1º.- Caso Eweida.

En relación a la Sra. Eweida, empleada de British Airways, el TEDH sentenció que se violó su derecho a la libertad de religión cuando la aerolínea británica la suspendió de empleo y sueldo en 2006, al decidir colocar su cruz de plata y la cadena correspondiente por encima del uniforme de la compañía. Las normas de la compañía prohibían utilizar adornos o alhajas visibles, e imponía que cualquier objeto que, por razones religiosas, quisiera ponerse un empleado o empleada debía estar oculto por el uniforme, y, de no ser posible, haber recibido aprobación para ser utilizado.

Tras el despido, la compañía le ofreció un trabajo administrativo sin uniforme ni trato con clientes, que la trabajadora rechazó. Volvió al trabajo cuando la compañía modificó su política para permitir el uso a sus empleados de símbolos religiosos, lo que supuso autorizar de inmediato la cruz cristiana o la estrella de David judía.

La sentencia concluyó que se había conculcado el derecho de la libertad de religión contemplado en el artículo 9 del CEDH; tras examinar el “*justo equilibrio*” entre “*el deseo de Eweida de manifestar sus creencias religiosas, frente al deseo del empleador, BA, de proyectar cierta imagen corporativa*”. El TEDH ponderó que “*sin duda otros empleados estaban autorizados desde el pasado a utilizar aditamentos religiosos como turbantes y hijabs sin impacto negativo alguno sobre la imagen de la compañía*”.

2º.- Caso Gary McFarlane.

El demandante, psicólogo y consejero matrimonial, fue despedido de la asociación para la que trabajaba por rechazar el tratamiento de parejas homosexuales. El TEDH, por unanimidad, concluye que no hubo violación de la libertad religiosa, y sí violación por su parte del derecho a la no discriminación.

3º.- Caso Lillian Ladelle.

¹⁸ Lorenzo Martín-Retortillo Baquer: “Libertad religiosa y exigencias laborales (Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos Eweida y otros c. Reino Unido, 15 de enero de 2013). Revista de Administración Pública ISSN: 0034-7639, núm. 195, Madrid, septiembre-diciembre (2014), págs. 171-195.

La trabajadora, registradora municipal de nacimientos, defunciones y matrimonios, se negó a inscribir una pareja de hecho de homosexuales, por lo que fue despedida. El TEDH, por cinco votos contra dos, entendió que no fue violada su libertad religiosa, sino que la medida extintiva empresarial se debió a su falta de respeto del derecho a la no discriminación.

4º.- Caso Shirley Chaplin.

La trabajadora, enfermera de un geriátrico, apeló al TEDH alegando que “*sus empleadores restringieron el uso que ella hacía de cruces cristianas alrededor de su cuello mientras trabajaba*”. En junio de 2007 se habían introducido nuevos uniformes con cuello en forma de V en el hospital, habiéndosele instado a no utilizar su crucifijo y cadena, porque podía rozar, golpear, o tocar una herida abierta de un paciente. La Sra. Chaplin se negó a ello y se le cambió de puesto, fuera del área de enfermería. El TEDH da por bueno el criterio del hospital en relación a la “*protección de la salud y la seguridad clínica*”, factor más importante que el de la imagen que le aplicaba BA a la azafata Sra. Eweida. Por ello, concluye que no fue desproporcionado requerir a la señora Chaplin que reiterase su crucifijo, y resultó necesaria esa interferencia con su libertad de manifestar su religión. En suma, se desestimó la violación de la libertad religiosa.

D. LIBERTAD DE EXPRESIÓN.

a) Regulación.

Artículo 10.- Libertad de expresión.

“1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronteras. El presente artículo no impide que los Estados sometan a las empresas de radiodifusión, de cinematografía o de televisión a un régimen de autorización previa.

2. El ejercicio de estas libertades, que entrañan deberes y responsabilidades, podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones, previstas por la ley, que constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del poder judicial”.

b) Referencia a algunos pronunciamientos del TEDH.

El TEDH ha abordado los límites del derecho a la libertad de expresión en el desarrollo de la relación laboral, particularmente en supuestos de hecho en que el trabajador o trabajadora era sancionado, a consecuencia de proferir determinadas expresiones –de carácter ofensivo- contra el empleador o empleadora, abordando con ello los fundamentos e implicaciones que este derecho –de los denominados como “laborales inespecíficos”¹⁹- tiene en aquel ámbito.

De entre tales pronunciamientos, citaremos tres, por su particular relevancia al delimitar el ámbito de aquel derecho, estando todos ellos referidos a supuestos en que resultaba demandado el Estado español.

*** Asunto Palomo Sánchez y otros c. España, de 12 de septiembre de 2.011.**

El asunto suscitado ante el TEDH cuestiona la decisión empresarial de despedir a los trabajadores, afiliados a determinado sindicato, tras haber proferido determinadas expresiones, consideradas por las resoluciones estatales de carácter ofensivo, hacia el empresario, en boletín sindical.

Los actores alegaron que el boletín sindical debía situarse en un contexto de acoso y presión sistemática efectuados por el empresario, y por la asociación de trabajadores no asalariados creada por este último para impedir la proliferación de demandas de los trabajadores, y para que renunciaban a los derechos adquiridos judicialmente. A ello añaden que, como consecuencia de determinadas presiones por parte del empresario, se había despedido a los que no han renunciado a sus derechos ni a la supresión del sindicato, por lo que estimaban infringido –entre otros- el artículo 10 del CEDH. Del mismo modo, aducen que tanto la caricatura de la portada del boletín sindical, así como los dos artículos litigiosos (titulados “Testigos ... de quién? Pues de ellos”, y “Quien alquila el culo, no caga cuando quiere”, para cuyo conocimiento remito a los presupuestos fácticos de que parte la sentencia del Tribunal), tuvieron una intención crítica e informativa que se refería a la reclamación de los salarios ante la jurisdicción laboral y a la conducta de los miembros de la asociación de repartidores no asalariados, siendo así que los artículos y dibujos no están firmados, y se basan en una controversia exclusivamente social y sindical a través de un órgano de expresión del sindicato.

Centrándonos en la vulneración del artículo 10 del CEDH, parte el Tribunal de considerar que los miembros de un sindicato deben poder expresar ante el empresario

¹⁹ José María González del Río: “El Tribunal Europeo de Derechos Humanos y los límites a la libertad de expresión en el contrato de trabajo”. Relaciones laborales, nº 13, sección comentarios de jurisprudencia. Quincena del 8 al 23 de julio de 2002. Año XVIII, página 545, tomo 2, Editorial La Ley.

sus reivindicaciones tendentes a mejorar la situación de los trabajadores en el seno de la empresa, invocando la opinión consultiva OC-5/85193 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, al subrayar que la libertad de expresión era «*una condición sine qua non para el desarrollo (...) de los sindicatos*». Del mismo modo, enfatiza que el ejercicio real y efectivo de la libertad de expresión “*no depende simplemente del deber del Estado de abstenerse de toda injerencia, sino que puede exigir medidas positivas de protección incluso en las relaciones entre los individuos. En efecto, en ciertos casos, el Estado tiene la obligación positiva de proteger el derecho a la libertad de expresión, incluso contra ofensas que provienen de particulares*”.

Expuesto lo anterior, y aclarando que el Tribunal no comparte la tesis del Gobierno según la cual el contenido de los artículos litigiosos no se refería a una cuestión de interés general, dado que se produce en el marco de un conflicto laboral en el seno de la empresa contra la que los demandantes reivindicaban ciertos derechos, y que, por tanto, se trataba de una cuestión general para los trabajadores de la empresa, concluye que ello no justificaría la utilización de caricaturas y expresiones ofensivas, incluso en el marco de la relación laboral.

Especial interés reviste, a mi juicio, la referencia contenida en la sentencia a que las expresiones no constituían una reacción instantánea e irreflexiva en el marco de un intercambio oral rápido y espontáneo, en modo propio de los excesos verbales (lo que, como veremos, venía siendo canon de ponderación en la justificación de la expresión proferida en anteriores pronunciamientos del Tribunal); sino que, por el contrario, se trataba de expresiones escritas, publicadas con toda lucidez y expuestas públicamente en el seno de la empresa. En definitiva, el Tribunal pone especial énfasis en el carácter meditado de las referidas expresiones, que impide –junto a su contenido– estimar el carácter justificado de las mismas, aún en el contexto en que se profirieron.

Por ello el Tribunal considera que, en las circunstancias particulares del caso, el despido del que los demandantes fueron objeto no era una sanción manifiestamente desproporcionada o excesiva, cuyo carácter exija que el Estado ponga remedio anulándolo o incluso sustituyéndolo por una sanción menos grave, por lo que no se produjo vulneración del artículo 10 del CEDH.

*** Asunto Fuentes Bobo c. España, de 29 de febrero de 2000.**

Distinto fue el pronunciamiento del TEDH en el asunto Fuentes Bobo contra España, en que se apreció que el Estado había incurrido en vulneración del artículo 10 del Convenio, cuando, a propósito de las críticas vertidas por un programador de TVE (el Sr. Fuentes Bobo) contra diverso personal directivo del Ente Público, y contra este mismo, fue despedido.

Resulta especialmente ponderable, en este supuesto (como en el asunto anteriormente comentado) el medio y contexto en que fueron proferidas las expresiones. Concretamente, en este asunto se imputó a diversos directivos de TVE, en un programa radiofónico, corrupción, abusos y desprecio de los derechos de los trabajadores, calificándoles de “sanguijuelas”; profiriendo en otro programa la expresión: “se cagan en el personal, en los trabajadores”.

Las instancias españolas, que incluían el Tribunal Constitucional (ante el que se ejercitó el recurso de amparo) habían desestimado sus pretensiones.

El Tribunal, si bien reconoce que las expresiones utilizadas fueron ofensivas, concluye que se produjeron en un contexto de *“largo debate público que concierne a cuestiones de interés general relativas a la gestión de la televisión pública”*. Del mismo modo, pondera que podían haberse considerado sanciones menos graves y más apropiadas, que la de extrema severidad, cual era el despido; así como que las razones invocadas por el Estado demandado no resultaban suficientes *“para demostrar que la injerencia denunciada respondía, teniendo en cuenta la gravedad de la sanción, a una “necesidad social imperiosa”*”. Por ello, declara que existió violación del artículo 10 del CEDH, condenando al Estado demandado a abonar al actor una indemnización por daños morales y perjuicios materiales, en aplicación del artículo 41 del CEDH²⁰.

La sentencia tuvo dos votos particulares, que consideraban que TVE ya había utilizado todo género de medidas con anterioridad al despido, siendo así que el actor no podía ignorar que esta sería la sanción final de perseverar en su actuación.

*** Asunto De Diego Nafría, de 14 de marzo de 2002.**

Con similares criterios a los expuestos en los anteriores asuntos, si bien esta vez en sentido desestimatorio, el TEDH resuelve un litigio en que el demandante, funcionario público, alegaba que su despido como empleado del Banco de España, por razón del contenido de una carta que había enviado al subdirector general de esta entidad, había supuesto una violación –entre otros- de su derecho a la libertad de expresión, en la forma garantizada por el artículo 10 del Convenio.

Resulta de especial interés la exposición que realiza el propio Tribunal, en esta sentencia, de los principios fundamentales que se desprenden de su doctrina en relación con el artículo 10, cuales son los siguientes:

“34. (...)”

²⁰ Artículo 41.- Satisfacción equitativa. “Si el Tribunal declara que ha habido violación del Convenio o de sus Protocolos y si el derecho interno de la Alta Parte Contratante sólo permite de manera imperfecta reparar las consecuencias de dicha violación, el Tribunal concederá a la parte perjudicada, si así procede, una satisfacción equitativa”.

a) *La libertad de expresión constituye uno de los principios fundamentales esenciales de una sociedad democrática y una de las condiciones primordiales para su progreso y la plenitud de cada uno. A reserva del párrafo 2, vale no solamente para las «informaciones» o «ideas» acogidas de manera favorable o consideradas inofensivas o indiferentes, sino también para aquellas que ofenden, chocan o inquietan. Así lo requieren el pluralismo, la tolerancia y el espíritu de apertura sin los cuales una sociedad no es una «sociedad democrática». Tal como indica el artículo 10, esta libertad está sometida a excepciones que, sin embargo, se deben interpretar de manera estricta y se debe establecer la necesidad de algunas restricciones de manera convincente (véanse, entre otras, las sentencias Jersild contra Dinamarca, de 23 de septiembre de 1994; Janowski contra Polonia; Nielsen y Johnsen contra Noruega, y Fuentes Bobo citada).*

b) *El adjetivo «necesario», en el sentido del artículo 10.2, implica la existencia de una «necesidad social imperiosa». Los Estados contratantes gozan de un cierto margen de apreciación para juzgar la existencia de tal necesidad, pero este margen va parejo con un control europeo al mismo tiempo sobre la fe y sobre las decisiones que se aplican al mismo, incluso cuando éstas emanen de una jurisdicción independiente. Por tanto, el Tribunal tiene competencia para resolver en última instancia si una «restricción» se concilia con la libertad de expresión que salvaguarda el artículo 10 (sentencia Janowski citada, § 30).*

c) *En el ejercicio de su poder de control, el Tribunal debe examinar la injerencia a la luz del conjunto del caso, incluido el contenido de las observaciones que se le reprochan al demandante y el contexto en que las hizo. Le corresponde determinar, en especial, si la injerencia enjuiciada fue «proporcionada con los fines legítimos perseguidos» y si los motivos invocados por las autoridades nacionales para justificarla parecen «pertinentes y suficientes» (sentencias Janowski citada, y Barfod contra Dinamarca, de 22 de febrero de 1989). Al hacer esto, el Tribunal debe convencerse de que las autoridades nacionales han aplicado las reglas conforme a los principios consagrados en el artículo 10 y que, además, se basan en una evaluación aceptable de los hechos pertinentes (sentencias citadas, Jersild y Fuentes Bobo)”.*

Basándose en los principios expuestos, y tomando en consideración las particulares circunstancias fácticas concurrentes, pondera que el demandante utilizó el medio escrito “*tras reflexionar y teniendo plena conciencia del alcance de su contenido*”. Asimismo, efectúa referencia a que, tratándose de miembro de la función pública, y no obstante gozar de la protección del artículo 10 del Convenio, “*parece legítimo que el Estado someta a estos últimos, por razón de su estatuto, a una obligación de reserva*”. Tal como ya había subrayado en anterior pronunciamiento (sentencia Vogt contra Alemania, de 26 de septiembre de 1995), considera que “*cuando*

se encuentra en juego la libertad de expresión de los funcionarios, los “deberes y responsabilidades” previstos en el artículo 10.2 revisten una especial importancia”.

Por lo que respecta al contexto, era de conflicto de tipo profesional, por cuanto el Banco de España había incoado un procedimiento sancionador contra el actor por sus actividades en una entidad de crédito privado. Aún así, concluye el Tribunal que no se infringió el artículo 10 del Convenio, por cuanto el actor había sobrepasado los “límites aceptables del derecho de crítica”, formulando graves acusaciones desprovistas de todo fundamento contra varios directivos del Banco de España.

Para alejarse de la doctrina contenida en el Asunto Fuentes Bobo, considera el Tribunal que los términos enjuiciados no se profirieron en el marco de un intercambio verbal rápido y espontáneo, sino que se trató de aseveraciones escritas, “*reflexionadas de manera cuidadosa*”.

Esta sentencia cuenta, asimismo, con un voto particular, de dos magistrados, que consideran que, en aplicación de la doctrina contenida precisamente en el Asunto Fuentes Bobo, y dadas las similitudes entre ambos, debió estimarse la vulneración invocada²¹.

E. DERECHO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR, Y LABORAL.

a) Regulación.

Artículo 8.- Derecho al respeto a la vida privada y familiar.

“1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.

2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención de las infracciones penales, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás”.

Artículo 14.- Prohibición de discriminación

²¹ Del voto particular: “Existen también en este caso aspectos significativos, no recordados por la mayoría. En este caso se trató de una carta no publicada ni difundida que envió el demandante al jefe de la oficina de Inspección de servicios del Banco, mientras que en el caso *Fuentes Bobo*, las palabras enjuiciadas se transmitieron por la radio en dos ocasiones y, por tanto, con una gran difusión”.

“El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”.

b) Referencia a algunos pronunciamientos del TEDH.

La sentencia que comentamos en este epígrafe fue dictada en relación a la invocada vulneración del artículo 8 del CEDH, a que nos hemos referido anteriormente. Sin embargo, su singularidad, atinente al derecho a la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral, así como la expresa referencia a la corresponsabilidad en el hogar, derechos éstos que –tal como es sobradamente conocido- nuestro ordenamiento laboral contempla de forma específica, y su imbricación con el derecho a la no discriminación, contemplado en el artículo 14 del CEDH, nos conduce a otorgarle un especial –y separado- protagonismo en esta relación.

***Asunto Konstantin Markin c. Rusia, de 22 de marzo de 2012.**

La demanda es planteada por el Sr. K. Markin, militar en ejercicio, contra el Estado ruso que le había impedido disfrutar de un permiso parental por el nacimiento de su primer hijo. El actor era el principal responsable del cuidado de sus tres hijos, al haberse divorciado. Solicitado permiso de licencia parental de tres años, fue rechazada. Las cortes nacionales habían resaltado el papel que cumplían las mujeres en relación a la maternidad, así como la particularidad del estatuto militar, en que la concesión de este permiso a las mujeres militares tenía en cuenta el pequeño número de mujeres en el ejército (aproximadamente del 0,8%), por lo que su repercusión en el funcionamiento de esta institución –se alegaba- era escasa, en tanto la misma sí concurriría si los varones disfrutasen de aquél.

Existe una inicial sentencia de la primera sección del Tribunal de 2010, pero, interesada la remisión a la Gran Sala por Rusia, la misma volvió a conocer del asunto. En ambas se reconoce que existió una violación del artículo 14 en relación al artículo 8 del Convenio por la denegación del disfrute, si bien en la primera sentencia (de 2010) se estima suficiente tal declaración, en tanto en la segunda (de 2012), se añade una suma en concepto de indemnización por daño moral.

El gran interés de esta sentencia reside, a mi juicio, en constituir un reflejo de la evolución que se ha producido en el campo de los estereotipos y funciones de hombres y mujeres en el ámbito familiar, rechazando los argumentos del Gobierno ruso sobre el “rol especial que cumplen las mujeres”, para manifestar que *“los prejuicios de género*

no pueden, por sí mismos, considerarse como suficiente justificación para una diferencia en el trato". Del mismo modo, se afirmó que *"la sociedad se ha dirigido hacia una división más igualitaria de las responsabilidades de la crianza entre hombres y mujeres y el papel de cuidadores de los hombres ha ganado reconocimiento"*.

En definitiva, el argumento de que las mujeres tradicionalmente se habían ocupado del cuidado de los hijos no podía fundamentar la negación del disfrute del derecho del peticionario; por lo que el TEDH condena al Estado ruso y le aconseja que cambie la legislación al respecto, para evitar nuevas violaciones de estos derechos.

Si bien esta sentencia constituye un avance hacia el principio de igualdad de mujeres y hombres, se ha criticado que, a diferencia de otras sentencias, y de la opinión concordante de uno de los magistrados, no se haga –apenas– mención al concepto de familia y a la protección de la misma como institución, y a sus miembros, concretamente al menor, *"dando por supuesto que la conciliación es una cuestión que afecta a la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres y los hombres, pero no al bienestar del niño y a la salud de la familia"*²². En definitiva, no se estima por el TEDH que la medida esté amparada por el artículo 8, no obstante afectar al mismo, de forma que sólo en caso de discriminación el TEDH debería entrar a analizar medidas para su efectiva existencia.

II.2. ÁMBITO PROCESAL

A. DERECHO A EJECUCIÓN DE LAS SENTENCIAS (Y RECURSO DE AMPARO).

a) Regulación.

Artículo 6.- Derecho a un proceso equitativo.

"1. Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable, por un Tribunal independiente e imparcial, establecido por ley, que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil o sobre el fundamento de cualquier acusación en materia penal dirigida contra ella. La sentencia debe ser pronunciada públicamente, pero el acceso a la sala de audiencia puede ser prohibido a la prensa y al público durante la totalidad o parte del proceso en interés de la moralidad, del orden público o de la seguridad nacional en una sociedad democrática, cuando los intereses de los menores o la protección de la vida privada de

²² Ruth Abril Stoffels: "La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, la corresponsabilidad en el hogar, y la lucha contra los estereotipos: una nueva punta de lanza del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (sentencia Konstantin Markin c. Russie, asunto 30078/06 de 22 de marzo de 2012 de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos). Revista General de Derecho Europeo 28 (2012).

las partes en el proceso así lo exijan o en la medida en que sea considerado estrictamente necesario por el tribunal, cuando en circunstancias especiales la publicidad pudiera ser perjudicial para los intereses de la justicia.

2. Toda persona acusada de una infracción se presume inocente hasta que su culpabilidad haya sido legalmente declarada.

3. Todo acusado tiene, como mínimo, los siguientes derechos:

a) a ser informado, en el más breve plazo, en una lengua que comprenda y de manera detallada, de la naturaleza y de la causa de la acusación formulada contra él;

b) a disponer del tiempo y de las facilidades necesarias para la preparación de su defensa;

c) a defenderse por sí mismo o a ser asistido por un defensor de su elección y, si carece de medios para pagarlo, a poder ser asistido gratuitamente por un abogado de oficio, cuando los intereses de la justicia así lo exijan;

d) a interrogar o hacer interrogar a los testigos que declaren en su contra y a obtener la citación e interrogatorio de los testigos que declaren en su favor en las mismas condiciones que los testigos que lo hagan en su contra;

e) a ser asistido gratuitamente de un intérprete si no comprende o no habla la lengua empleada en la audiencia”.

b) Referencia a un pronunciamiento del TEDH.

***Asunto García Mateos contra España, de 19 de febrero de 2013.**

Constituye éste un asunto que sienta doctrina sobre demanda concerniente a España, en que el TEDH reconoce el derecho a una indemnización económica ante la negativa del Tribunal Constitucional a estimar la pretensión indemnizatoria de daños y perjuicios, por la no ejecución del fallo de amparo por el órgano judicial ordinario.

Como objeto de la demanda, la actora se queja de una vulneración del derecho a un juicio equitativo, especialmente del derecho a la ejecución de las sentencias y al derecho a un recurso efectivo, así como de una discriminación fundada en el sexo, en el marco de un procedimiento referente a la conciliación entre su vida familiar y su vida profesional, invocando los artículos 6, 13 y 14 del CEDH.

Como necesario punto de partida para analizar los pronunciamientos del Tribunal, haremos referencia al relato de las circunstancias del caso, y, concretamente, de su iter procesal, del que, resumidamente, se extraen los siguientes extremos:

- La actora trabajaba como asalariada en un hipermercado, a plena jornada, con régimen de turnos rotatorios de mañana y tarde, de lunes a sábado. Solicitada al empleador la reducción de jornada por guarda legal de hijo menor, aquél expresó su negativa a concederle los horarios solicitados, proponiéndole turnos rotatorios semanales de mañana y tarde de lunes a sábado.
- Interpuesta demanda ante la jurisdicción de lo social, la sentencia de 25 de septiembre de 2003 del Juzgado de lo social nº 1 de Madrid, desestimó la demanda, considerando que la jornada de trabajo reducida debía de encuadrarse en el marco de la jornada de trabajo ordinaria.
- Presentado recurso de amparo, mediante STC de 15 de enero de 2007 se estimó el recurso, considerando que el principio de no discriminación por razón de sexo había sido vulnerado. Se anuló la sentencia de instancia, ordenando el dictado de una nueva sentencia, acorde con el derecho fundamental encausado.
- Mediante nueva sentencia del Juzgado de lo Social número 1 de Madrid de 6 de septiembre de 2007 se desestimó la demanda, por considerarse que la reducción de la jornada de trabajo solicitada por la demandante quedaba fuera del marco fijado en el artículo 37 del ET.
- Presentado nuevo recurso de amparo, que el Alto Tribunal examinó como procedimiento de ejecución de su sentencia de 15 de enero de 2007. El 29 de octubre de 2008, la demandante informó al Tribunal Constitucional de que su hijo, entretanto, había alcanzado la edad de seis años, de manera que, debido a la duración del procedimiento judicial, ya no podía beneficiarse del derecho a la reducción de la jornada de trabajo que había reclamado para cuidar a su hijo. No pudiendo por tanto ejecutarse la sentencia del Tribunal Constitucional en sus propios términos, le demandante reclamó, a título alternativo, y amparándose en el artículo 18.2 de la LOPJ, una indemnización por importe de 40.986 euros.
- Mediante decisión motivada del 12 de enero de 2009, el TC consideró que su sentencia de 15 de enero de 2007 no se había ejecutado correctamente, y declaró nula la sentencia del Juzgado del Juzgado de lo Social número 1 de Madrid de 6 de septiembre de 2007. Estimó, sin embargo, que no era necesario reenviar el caso al Juez a quo en la medida en que un nuevo juicio del Juzgado de lo Social, no tendría ningún sentido, dada la edad del hijo de la demandante, y consideró que la fijación de una indemnización alternativa, no estaba permitida por el art. 92 LOTC.
- Un voto particular se añadió a la sentencia. El Magistrado disidente estimaba, entre otras consideraciones, que el Tribunal Constitucional hubiera debido conceder una indemnización a la demandante, particularmente en un caso como éste, en el que la indemnización es el único medio para proteger el derecho fundamental y restablecer en su plenitud, los derechos del demandante.

Partiendo de los hechos expuestos, el TEDH efectúa varias reflexiones de interés en nuestro ámbito, particularmente por lo que hace al derecho a ejecución de resoluciones judiciales. De este modo, recuerda el Tribunal que *“el Estado tiene la obligación de poner a disposición de los demandantes, un sistema que les permita lograr la ejecución correcta de las decisiones dictadas por las jurisdicciones internas. Tiene como tarea, examinar si las medidas adoptadas por las autoridades nacionales - en el presente caso una autoridad judicial - a los efectos de la ejecución de las decisiones en cuestión, han sido adecuadas y suficientes (Ruianu c. Rumanía , n° 34647/97, § 66, 17 de junio de 2003), ya que, cuando dichas autoridades tienen la obligación de actuar para ejecutar una decisión judicial y omiten hacerlo - o lo hacen incorrectamente - comprometen la responsabilidad del Estado en el ámbito del artículo 6 § 1 del Convenio (ver, mutatis mutandis , Scollo c. Italia , 28 de septiembre de 1995, § 44, serie A n° 315-C)”*.

Asimismo, apunta a que, habiendo resuelto el Tribunal Constitucional que se había infringido el derecho de la actora a la ejecución de su primera sentencia, que reconocía la violación del principio de no discriminación, y no obstante las dos sentencias dictadas por aquel órgano, la violación constatada no había sido reparada. Y, a pesar de que, debido a la edad que había alcanzado el menor al término del procedimiento, una restitución en la integridad del derecho de la demandante - considerado vulnerado- no era ya posible, aquella falta de restitución había hecho baldía la protección acordada por la concesión del amparo por parte del Tribunal Constitucional. Concluye, por ello, sobre la violación del artículo 6.1 (derecho a un proceso equitativo) en relación con el artículo 14 (prohibición de discriminación) del Convenio.

Especial relevancia ostenta el pronunciamiento del Tribunal en relación a lo dispuesto en el artículo 41 del Convenio, conforme al cual:

"Si el Tribunal declara que ha habido violación del Convenio o de sus Protocolos y si el derecho interno de la Alta Parte Contratante sólo permite de manera imperfecta reparar las consecuencias de dicha violación, el Tribunal concederá a la parte perjudicada, si así procede, una satisfacción equitativa."

En aplicación de este precepto, el TEDH considera que procede otorgar a la demandante, la cantidad de 16.000 euros, en concepto de daño moral; con un interés por mora (el tipo de interés de la facilidad marginal de crédito del Banco Central Europeo más tres puntos en porcentaje).

Con este pronunciamiento, tal como ha concluido la doctrina²³, el TEDH impone la tutela indemnizatoria al TC en supuestos en que la no ejecución de las sentencias de amparo impida vía de reposición alguna en el derecho interno.

B. PLAZO RAZONABLE PARA DICTAR SENTENCIAS.

a) Regulación.

Artículo 6.- Derecho a un proceso equitativo.

“1. Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable (...)”.

b) Referencia a un pronunciamiento del TEDH.

***Asunto Luis M. Balsells i Castelltort y otros c. España, de 6 de enero de 2015.**

Nos encontramos, nuevamente, ante un supuesto relacionado con nuestro derecho interno, en que lo planteado en la demanda, con invocación del artículo 6.1 del Convenio, fue la queja en relación al tiempo transcurrido entre la celebración del juicio oral ante el Juez de lo laboral, y el dictado de la sentencia, que habría sobrepasado con creces el plazo de cinco días que dispone el artículo 97.1 de la LRJS; por lo que se alega que se habría despreciado su derecho a un proceso equitativo dentro de un plazo razonable.

El TEDH estima que los demandantes no pueden pretender que la reparación de una posible vulneración de su derecho a un proceso equitativo dentro de un plazo razonable conlleve anular la sentencia de primera instancia, dadas las circunstancias del supuesto. Si los declarantes estimaban que en la fecha en la que esa sentencia fue dictada, fuera despreciado aún su derecho a un proceso equitativo en un plazo razonable, deberían haber presentado una reclamación de responsabilidad patrimonial por el funcionamiento de la Administración de Justicia, ante el Ministerio de Justicia, y, en su caso, recurrir a la jurisdicción contenciosa-administrativa impugnando la decisión del Ministro. Ahora bien, han omitido valerse de esta vía de recurso disponible en derecho interno y no han interpuesto una demanda de indemnización, de conformidad con los artículos 292 y siguientes de la LOPJ.

A la luz de cuanto antecede, el TEDH considera que la demanda debe ser rechazada por no agotamiento de las vías de recurso interno, declarándola inadmisibles; lo que impidió conocer el pronunciamiento sobre el fondo de la cuestión suscitada.

²³ Sofía Olarte Encabo: Glosa Judicial. Tutela indemnizatoria y recurso de amparo en la doctrina del TEDH en relación con la no discriminación laboral por razón de sexo. Comentario a la STEDH (secc.3ª) de 19 de febrero de 2013. Actualidad Laboral, nº 12, Sección Estudios, diciembre 2013, pág. 1521, tomo 1, Editorial La Ley.

III. A MODO DE COROLARIO.

Sin duda, los anteriores pronunciamientos, junto a otros que no han resultado objeto de análisis en el presente trabajo, constituyen un canon hermenéutico especialmente reforzado de los derechos fundamentales con incidencia en el ámbito laboral. Del mismo modo, la perspectiva contemplada por el TEDH, de relación Estado-individuo, puede coadyuvar a la necesaria evolución de estos derechos, especialmente en un ámbito en que aquéllos han de ser objeto de especial protección, y constante progreso, en aras a lograr uno de los objetivos del CEDH, cual es la adhesión a las libertades fundamentales “*que constituyen las bases mismas de la justicia y de la paz en el mundo*”²⁴.

ANEXO: BIBLIOGRAFÍA

- La protección jurisdiccional de los derechos humanos y libertades fundamentales de los trabajadores ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Jaime Cabeza Pereiro. Revista de derecho social, N° 69 - enero-marzo 2015, p. 79-101.
- Derecho de asociación y derecho de sindicación de los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil : comentario a las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 2 de octubre de 2014, caso Matelly y caso Adefdromil. Almendros González, Miguel Ángel. Revista de trabajo y seguridad social : comentarios y casos prácticos. -- N. 382 enero 2015, p. 240-245.
- Virtualidad en el ordenamiento laboral de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. García Murcia, Joaquín. En: Actualidad laboral. - N. 6 - jun. 2014 - p. 647—672.
- El caso Eweida: los acomodamientos razonables y el test de proporcionalidad en el TEDH. Elósegui Itxaso, María. Relaciones Laborales, N.º 4, Año 30, Abril 2014, p. 105, tomo 1, Editorial LA LEY.
- Libertad religiosa y exigencias laborales (Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos Eweida y otros c. Reino Unido, 15 de enero de 2013). Lorenzo Martín-Retortillo Baquer. Revista de administración pública, ISSN 0034-7639, N° 195, 2014, p. 171-195.

²⁴ Preámbulo del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

- La invocación del acervo de la Organización Internacional del Trabajo en la jurisprudencia social del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Susana Sanz Caballero. *Revista General de Derecho Europeo*, ISSN-e 1696-9634, N.º 32, 2014.

- Glosa Judicial. Tutela indemnizatoria y Recurso de amparo en la doctrina del TEDH en relación con la no discriminación laboral por razón de sexo. Olarte Encabo, Sofía. *Actualidad Laboral*, N.º 12, Diciembre 2013, p. 1521, tomo 1, Editorial LA LEY

- Fuentes Bobo C. España (STEDH de 29 de febrero de 2000): alcance de la libertad de expresión en el ámbito laboral. Juan Fernando Durán Alba. *Conflicto y diálogo con Europa: las condenas a España del Tribunal Europeo de Derechos Humanos / coord. por Rafael Alcácer Guirao, Margarita Beladiez Rojo, José Miguel Sánchez Tomás*, 2013, ISBN 978-84-470-3870-1, p. 587-612.

- La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, la corresponsabilidad en el hogar y la lucha contra los estereotipos: una nueva punta de lanza del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sentencia Konstantin Markin c Russie, asunto 30078/06 de 22 de Marzo de 2012 de la Gran Sala del Tribunal Europeo de Derechos Humanos). Ruth de María Abril Stoffels. *Revista General de Derecho Europeo*, ISSN-e 1696-9634, N.º 28, 2012.

- Tendencias recientes de la jurisprudencia del TEDH sobre libertad sindical. Martín Valverde, Antonio. *Derecho de los Negocios*, N.º 248, Mayo 2011, Editorial LA LEY.

- La jurisprudencia social del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Reyes Pérez Alberdi. *Lex social: revista de los derechos sociales*, ISSN-e 2174-6419, N.º. 1, 2011, p. 93-105.

- Libertad sindical, derecho a la negociación colectiva y derecho de huelga en la jurisprudencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Rodríguez-Piñero Royo, Miguel Carlos; Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Miguel. *Relaciones Laborales*, N.º 23, , p. 727, tomo 2, Editorial LA LEY.

- La ejecución de sentencias del Tribunal Europeo de Derechos humanos sobre derechos de ciudadanía en la empresa. Segalés Fidalgo, Jaime. En: *Aranzadi Social*. -N. 2 - 2007 -p. 43-59.

- El «recurso» de revisión y el carácter obligatorio de las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Comentario a la STS de 20 de noviembre de 2001).

Gutiérrez-Solar Calvo, Beatriz. Relaciones Laborales, N.º 8, Quincena del 16 al 30 Abr. 2002, p. 877, tomo 1, Editorial LA LEY.

- El Tribunal Europeo de Derechos Humanos y los límites a la libertad de expresión en el contrato de trabajo. González del Río, José María. Relaciones Laborales, N.º 13, Año XVIII, Quincena del 8 al 23 Jul. 2002, p. 545, tomo 2, Editorial LA LEY.