

**LÍMITES CONSTITUCIONALES AL DERECHO
DE REUNIÓN Y ASAMBLEA**

STC 88/2003, de 19 de mayo

JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ*

SUPUESTO DE HECHO: Tras el fracaso de un proceso negociador entre la Junta de Personal y el Ayuntamiento de Valladolid respecto de los complementos de peligrosidad, salidas a provincias y trabajo en festivos, CC.OO. y U.G.T. convocan a los trabajadores a participar en una serie de movilizaciones. En el seno de las mismas, los componentes de la Junta de Personal deciden permanecer en el Ayuntamiento dos noches consecutivas. Al tercer día, y ante la aparente demora en el tiempo de dicha ocupación, el Alcalde de Valladolid dicta resolución ordenando el desalojo de la Casa Consistorial. El desalojo no se produce de manera inmediata, sino que los trabajadores convocan asamblea para decidir al respecto. Como consecuencia de las deliberaciones llevadas a cabo por los trabajadores, se decide el desalojo tres horas después de la advertencia del Alcalde. Tras comunicación de éste al Ministerio Fiscal, se inicia proceso penal por vulneración de la inviolabilidad del domicilio de una persona jurídica. La Sentencia absolutoria del Juzgado de Instrucción nº 3 es impugnada por el Ministerio Fiscal, estimando posteriormente la Audiencia Provincial de Valladolid, con fecha de 3 de noviembre de 1998, sus pretensiones, y admitiéndose que los trabajadores del Ayuntamiento de Valladolid llevaron a cabo una conducta subsumible en la falta de allanamiento prevista en el art. 635 CP. Ante dicha decisión judicial, los trabajadores interponen recurso de amparo por vulneración del derecho a la utilización de los medios de prueba pertinentes para la defensa, del derecho de reunión, del derecho a la legalidad penal, así como del derecho a la igualdad y a la libertad de acción sindical.

RESUMEN: El Tribunal Constitucional, por providencia de 13 de diciembre de 1999, acordó admitir a trámite la demanda de amparo, aceptándose, básicamente, en lo que aquí interesa, que el ejercicio legítimo del derecho de reunión (art. 21.1 CE) constituiría una causa de justificación de la conducta de los trabajadores, y, *a sensu contrario*, que las reuniones o asambleas desarrolladas irregular o ilegalmente quedan fuera del manto protector, no sólo de la legislación laboral, sino también del derecho fundamental de reunión, por lo que se hace imprescindible entrar en el fondo del asunto para poder determinar la existen-

* Profesor T.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Almería.

cia o no del incumplimiento penal. Respecto de este derecho, el Tribunal Constitucional parte de una premisa básica: el derecho de reunión ha de compatibilizarse con los derechos y obligaciones que nacen de la relación de trabajo, y, en particular, con los derechos de los empresarios respecto a la dirección y organización del trabajo y sobre los locales y útiles de la empresa. Es decir, que el derecho de reunión, derecho reconocido como fundamental por nuestra Constitución, ha de ser matizado cuando se desenvuelve en el seno de la empresa. den negativamente en el desarrollo de actividades por cuenta propia, ni los que se han tratado lo han sido de la forma más favorable para el trabajo autónomo.

ÍNDICE

1. El derecho de reunión y asamblea en nuestro ordenamiento jurídico
2. Restricciones al derecho de asamblea laboral
3. Conclusiones

1. EL DERECHO DE REUNIÓN Y ASAMBLEA EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO

Antes de comenzar el análisis de la sentencia aquí comentada resulta esclarecedor proceder a una breve descripción de la situación de estos derechos en nuestro ordenamiento jurídico. Posiblemente, muchas de los caracteres que se desprendan de este análisis serán altamente esclarecedores a la hora de comprender el carácter marcadamente restrictivo del propio pronunciamiento jurisprudencial.

El Estatuto de los Trabajadores se limitó a introducir un deficitario régimen jurídico de este instrumento, como ya quedaba de manifiesto por el propio título del correspondiente capítulo: Derecho de reunión¹. En dicho capítulo, se procedía a introducir una serie de limitaciones que dificultaban la convocatoria de la asamblea y la inutilizaba como instrumento decisorio de efectos colectivos². Embarcados en el deseo de una huída del asambleísmo³ que había caracterizado nuestras relaciones laborales, se conseguía un doble objetivo. En primer lugar, impedir que estos instrumentos se convirtieran en mecanismos de participación de los trabajadores en la toma de decisiones que le afectan, potenciando, pues, los instrumentos representativos de decisión, contrariamente de lo que el propio Estatuto de los trabajadores consagra en su art. 4.1.g). En segundo lugar, a través de esta parca regulación se conseguía un régimen jurídico específico del derecho de reunión en el ámbito de la empresa que se alejaba, por las especiales características del lugar donde dicha asamblea se celebra, esto es, en el ámbito de la propiedad privada de un sujeto ajeno a los que ejercitan su derecho a la reunión, de la regulación genérica del derecho de reunión (Ley Orgánica 9/83, de 15 de julio, reguladora del Derecho de Reunión –LODR-).

¹ En el específico ámbito de la función pública, la Ley 9/87, de 12 de junio, reguladora de los órganos de representación, determinación de condiciones de trabajo y participación de los funcionarios públicos, introdujo en sus artículos 41 y ss. una regulación esencialmente idéntica a la contemplada, para el resto de los trabajadores, en el Estatuto de los trabajadores.

² Cfr. GALLARDO MOYA, R., «Asamblea y referéndum, posibles válvulas de seguridad del sistema de representatividad», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 1, 1992, p. 50.

³ Cfr. GARCÍA BECEDAS, G., «Asambleísmo o representatividad sindical», *D.L.*, nº 25, 1988, pp. 7 y ss.

Este contexto normativo plantea, desde el punto de vista práctico, un problema de gran calado. El derecho de asamblea, así como el referéndum⁴, son derechos de carácter instrumental, cuya finalidad consistiría en la posibilidad de que a través de los mismos pudiera conformarse la voluntad colectiva de los trabajadores de manera directa, al margen, por tanto, de los instrumentos de representación previstos. Es decir, estos instrumentos, si su regulación hubiera estado dotada de unas mayores dosis de efectividad, hubieran conseguido articular «fórmulas efectivas que garanticen la expresión de la voluntad de los trabajadores, afiliados y no afiliados», como se encargaba de precisar, hace poco más de una década, la ponente de la sentencia aquí comentada⁵.

Por otro lado, las importantes restricciones admitidas en relación al derecho de asamblea por la STCo 88/03, de 19 de mayo, han de conectarse con dos ámbitos diferentes para que quede perfectamente contextualizada la trascendencia práctica de la misma. Por una parte, el de la negociación colectiva, de la que, conforme se desprende de los hechos que dieron lugar a esta resolución, formaba parte la asamblea. Por otra, el de la presencia y respeto de los derechos fundamentales en el ámbito de la empresa.

2. RESTRICCIONES AL DERECHO DE ASAMBLEA LABORAL

Partiendo de estos datos previos, enfocamos el análisis de la STCo. 88/03, de 19 de mayo, con la necesidad de comprobar si el Tribunal Constitucional sigue o no manteniendo el temor a desarrollar el derecho de asamblea y otorgarle un papel efectivo en nuestro sistema de relaciones laborales.

El primero de los elementos que ha de destacarse es que se considera hecho probado que la asamblea se inserta en el ámbito del proceso negociador que mantenía la Junta de Personal y el Ayuntamiento. Esto es, se parte de la circunstancia de que la asamblea se incardina, precisamente, en el ámbito de una reunión de carácter eminentemente laboral. En concreto, los hechos ocurrieron en el contexto de la negociación colectiva. En segundo lugar, en ningún momento se dudó sobre el cumplimiento de los requisitos legales exigidos para la convocatoria de la asamblea. Como consecuencia de que no consta probado el incumplimiento de ninguno de dichos requisitos, la asamblea no puede ser calificada como ilícita. Es decir, nos encontramos ante una asamblea laboral que, a los efectos del pronunciamiento del Tribunal Constitucional, ha de calificarse desde la perspectiva laboral como legal. En tercer lugar, no consta en los hechos que se produjera alteración alguna del orden o del normal funcionamiento del Ayuntamiento (Fundamento Jurídico Noveno). Por tanto, la asamblea enjuiciada ha de entenderse perfectamente incardinada en el seno de las asambleas reconocidas en los arts. 77 y ss. E.T. como derecho de reunión, así como en el supuesto de hecho de los arts. 41 y ss. de la Ley 9/87.

Si bien en esta regulación se introducen multitud de requisitos para poder considerar lícita la reunión en el ámbito de la empresa, en ningún momento se subordina a la decisión del

⁴ En general, sobre el referéndum en el ámbito laboral, puede verse ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., «El referéndum de aprobación de un convenio colectivo. Antisindicalidad de las interferencias empresariales», *Relaciones Laborales*, nº 4 (febrero), 2000-I, pp. 301-314.

⁵ CASAS BAAMONDE, M.E., «La representación y la necesaria representatividad de los sindicatos: las singularidades del sistema español», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nº 10, 1990, pp. 108; «Democracia, representatividad y afiliación sindicales», *Cuestiones actuales de D.T (Estudios ofrecidos al prof. Alonso Olea)*, Madrid, MTSS, 1990, pp. 609-610.

empresario, una vez cumplidos los requisitos de legitimidad, preaviso, caracteres de la asamblea, etc., la posterior licitud de la asamblea.

Según mantiene el propio Tribunal Constitucional (Fundamento Jurídico Décimo), el derecho de asamblea laboral encuentra cobertura constitucional en el derecho de reunión consagrado en el art. 21.1 CE. Por tanto, habría de considerar aplicable la regulación de desarrollo de tal derecho fundamental, esto es, la Ley Orgánica 9/83, de 15 de julio⁶. Sin ánimo de realizar un análisis detallado de semejante regulación, por trascender el objeto de este comentario, se aprecia el deseo del legislador de procurar un amplio reconocimiento del derecho de reunión, salvo en los supuestos en los que penalmente se declare la ilicitud de la reunión. Aplicando, pues, dicha normativa en modo alguno podría concluirse la posibilidad de imponer sanción alguna a los trabajadores que secundaron la asamblea, por cuanto que, como el propio Tribunal admite, en modo alguno se puede calificar a la reunión de ilícita.

A pesar de que el supuesto de hecho queda perfilado conforme a los caracteres descritos con anterioridad, todos ellos en principio conducentes a una consideración positiva del derecho de asamblea, el Tribunal Constitucional concluye a favor de la constitucionalidad de la sentencia de la Audiencia Provincial de Valladolid, en virtud de la cual se produjo la imposición de la sanción penal prevista en el art. 635 CP a una parte de los trabajadores que secundaron la convocatoria de asamblea. La justificación de tan sorprendente conclusión se encuentra en el hecho de que el empresario, esto es, el Ayuntamiento de Valladolid, entendió en un determinado momento, posterior a un prolongado consentimiento tácito de la ocupación, que era necesaria la finalización de la asamblea, y así lo comunicó a los responsables de la misma. Es decir, es por el mero hecho de ser laboral por lo que se justifica la restricción, aunque, en realidad, es el derecho de propiedad del lugar donde se celebra la asamblea la justificación de dicha disparidad de tratamiento.

La especificidad que, según el Tribunal Constitucional, justifica todo el tratamiento diferenciado del derecho de reunión laboral, estriba en que su ejercicio se ejerce en el centro de trabajo y en la interferencia de dicho ejercicio en el normal desenvolvimiento de la actividad desarrollada por la empresa, en este caso, el Ayuntamiento de Valladolid. De este modo, sigue manteniendo el Constitucional, el ejercicio de este derecho ha de ajustarse a determinadas reglas y límites cuando se ejerce en el seno de la empresa, pues ha de compatibilizarse con los derechos y obligaciones que nacen de la relación de trabajo y, en particular, y esto es quizás lo más sorprendente, «con los derechos del empresario en cuanto a la dirección y organización del trabajo y sobre los locales y útiles de la empresa»⁷. Esta conclusión la basa la ponente de la presente resolución en el Auto TCo. 869/88, de 4 de julio. Sin embargo, dicha remisión es sesgada, por cuanto que dicho Auto continuaba afirmando que «todo ello quiere decir que las reuniones o asambleas desarrolladas irregular o ilegalmente quedan fuera del manto protector, no sólo de la legislación laboral, sino también del derecho fundamental de reunión, pues exceden de lo que puede entenderse como ejercicio legítimo del mismo». Habría de recordársele a la ponente que este carácter irregular o ilegal había sido expresamente excluido en el supuesto de hecho, admitiendo la imposibilidad de calificar dicha reunión como ilícita (Fundamento Jurídico Noveno). Esto es, en el presente caso, se da un importante paso cualitativo, pues se afirma que un derecho reconducible a un derecho

⁶ Ampliante sobre esta posibilidad, véase LIMÓN LUQUE, M.A., *Derecho de reunión y relaciones laborales (El derecho de asamblea en la empresa)*, CES, Madrid, 1996, pp. 58 y ss.

⁷ Fundamento Jurídico Décimo.

fundamental, aun en el caso de que haya sido ejercido legalmente, habrá de estar subordinado a los derechos del empresario en cuanto portador del poder de dirección y titularidad de la empresa. En definitiva, la presente sentencia tira por tierra aquella doctrina que propugnaba la necesidad de que los derechos fundamentales no quedaran en la puerta de las fábricas.

Por tanto, es el consentimiento del empresario el único criterio que, una vez admitida la legalidad de la reunión (es decir, una vez cumplidos los rigurosos requisitos exigidos legalmente), utiliza el Tribunal Constitucional para aceptar la viabilidad de dicha reunión. De este modo, el Constitucional continúa, tras aceptar de nuevo que la ocupación del centro de trabajo comenzó con el beneplácito del Alcalde, que dicho consentimiento cesa en un determinado momento, y que, como consecuencia de dicha interrupción, la reunión modifica radicalmente, a juicio del Tribunal Constitucional, sus caracteres anteriores. Esta sorprendente consideración se ha de basar, lógicamente, en algún dato objetivo que justifique el cambio de actitud del empresario. En concreto, se concluye que «es el titular del lugar de celebración de la asamblea, empresario o Administración pública, quien puede, en principio, valorar conforme a pautas de razonabilidad la afectación de su funcionamiento por la asamblea, y siendo dicha afectación el fundamento que puede legitimar la negativa a ceder ciertos espacios, no puede sostenerse que el mantenimiento de la asamblea en la sala de recepciones del Ayuntamiento de Valladolid tras ser comunicada la orden de desalojo del Alcalde constituya ejercicio legítimo del derecho de reunión de los funcionarios»⁸. Y remata con la, a nuestro juicio, clave de todo el razonamiento del Constitucional: «el derecho de reunión no comprende de forma absoluta e incondicionada el derecho a que un tercero deba poner a disposición de quienes lo ejercitan un local de su titularidad». En definitiva, es el derecho de propiedad sobre el local donde los trabajadores han de ejercitar su derecho a la reunión, el que condicionará la legitimidad de la propia reunión. De nuevo el Tribunal Constitucional trae a colación un pronunciamiento anterior (STCo 91/83, de 7 de julio) para respaldar sus conclusiones, pero una vez más obviando las claras diferencias existentes entre los supuestos de hecho, pues en el caso enjuiciado por la Sentencia del 83 no se daban los requisitos previos necesarios para considerar la reunión conforme a derecho.

Este posicionamiento del Tribunal Constitucional es coherente con el mantenido por la jurisprudencia ordinaria de los últimos lustros. En concreto, un análisis de los no demasiados abundantes pronunciamientos jurisprudenciales nos lleva a una conclusión básica: el poder concedido al empresario en el específico contexto de la asamblea ha sido significativamente aumentado vía judicial más allá de lo que se deduciría de la literalidad de los preceptos reguladores de la reunión en la empresa. En dichos pronunciamientos se advierte una enorme laxitud a la hora de admitir la intervención, o, al menos, la influencia del empresario, en el normal discurrir de la reunión. Así, por ejemplo, con ocasión de la STS de 3 de mayo de 1995 (Ar. 3739), este Tribunal concibió como legítimo y, por tanto, en absoluto antisindical, el hecho de que la empresa pagase dietas a los representantes de las organizaciones partidarias del preacuerdo que había de ratificarse en asamblea, negándose a aquéllos que defendían la posición contraria. Se mantiene en esta sentencia que no puede calificarse como antisindical la conducta empresarial porque no ha limitado ninguna de las facultades que constituyen el derecho de acción sindical en la empresa, y no es antisindical, es decir, contrario a la libertad sindical, el «simple hecho de no conceder un

⁸ Fundamento Jurídico Onceno.

beneficio voluntario» (Fundamento de Dercho Tercero)⁹, aunque a través de dicha actitud se potenciaban las posibilidades de movilidad del grupo favorable a la ratificación. Como cabe deducir, la jurisprudencia fue muy considerada en los supuestos reseñados frente a las posibles interferencias del empresario, lo que se contradice, sin duda, con la asentada posición doctrinal que excluye de la titularidad del derecho de asamblea al empresario. Si se excluye al empresario del mero derecho a acudir a la asamblea, con más razón se le habría de negar la posibilidad de llevar a cabo actividades que pudieran condicionar la decisión a adoptar a través de las instituciones de participación directa. Las facultades empresariales deben limitarse a la preservación del normal funcionamiento de la producción¹⁰.

A partir del momento en que la Sentencia ahora comentada entiende que es el empresario el que, con su renovación continua de su consentimiento para con la asamblea, determina la licitud de la misma, altera el posicionamiento que había mantenido hasta ese momento de considerar a la asamblea como lícita. Afirma abiertamente que, a pesar de no pueda mantenerse que el ejercicio del derecho de reunión haya sido legítimo (precisamente lo contrario a lo mantenido y que, según ella misma, era obligado deducir de los hechos aceptados en las sentencias del Juzgado de Instrucción y la Audiencia Provincial), no ha de desconocerse que es un ejercicio directamente relacionado con el apoyo a una serie de reivindicaciones laborales y que no se produjo alteración alguna del orden público. Es más, admite que el ejercicio del derecho de reunión enjuiciado se enmarca en un ámbito propio de la libertad de acción sindical.

Llegados a este punto, el Tribunal Constitucional termina eludiendo un análisis pormenorizado de si, en el caso en cuestión, la mención del empresario sobre la necesidad de que finalizara la ocupación del Ayuntamiento, era o no suficiente. Simplemente se limita a aceptar que, cuando menos, es un indicio razonable de que esa circunstancia acaecía en el supuesto de hecho. Esa presunción es suficiente para entender que la decisión de los tribunales juzgadores ha sido razonable, con independencia de que no sea ésa la interpretación óptima de la norma aplicada, así como con el hecho de que puedan existir interpretaciones alternativas más favorables a los acusados (Fundamento Jurídico Décimotercero). Es decir, según el Constitucional, la conducta descrita en el art. 635 CP sería susceptible de extenderse al supuesto de hecho. En definitiva, la asamblea sería consecuencia del ejercicio de un derecho de carácter sindical; sin embargo, sería suficiente para la consideración de falta penal de dicha conducta el que el empresario, a partir de un determinado momento, entendiera, sin necesidad de aportar ninguna prueba al respecto, que el buen discurrir de su empresa pudiera verse dañado. Esta conclusión, a la que llegó la sentencia de la Audiencia Provincial, entrañaría, según el mismo Tribunal, una deducción, entre otras posibles, de la literalidad de la norma. Así pues, al Tribunal Constitucional no le «compete dirimir polémicas doctrinales o judiciales sobre la interpretación óptima de la norma aplicada, ni tampoco afirmar la existencia de interpretaciones alternativas más favorables a los acusados» (Fundamento Jurídico Décimotercero).

⁹ En un sentido similar se pronuncia la STSJ de 17 de noviembre de 1993 (Ar. 4768). Dicho Tribunal consideró lícito que el empresario repartiera información y manifestara su opinión sobre lo que se iba a tratar en una asamblea, sin que tal intervención se entendiera como coacción y, por lo tanto, supusiese como efecto derivado la nulidad de la votación realizada.

¹⁰ En semejante sentido, puede verse la STS de 23 de diciembre de 1998 (Ar. 384).

Sin embargo, la sujeción a la literalidad del precepto no significa que obligatoriamente así se respete la legalidad penal. De modo que, según el Tribunal Constitucional, también serían constitucionalmente rechazables aquellas aplicaciones que por su soporte metodológico o axiológico conduzcan a soluciones esencialmente opuestas a la orientación material de la norma y, por ello, imprevisibles a sus destinatarios. Es decir, ahora sí que el Tribunal constitucional se ha de pronunciar sobre el fondo del asunto, esto es, sobre sí, partiendo de los hechos probados, la resolución judicial impugnada se opone o no a la «orientación material» del art. 635 CP. Desde esta perspectiva, considera el Tribunal Constitucional que sería fundamental precisar si en el momento de tomarse la resolución judicial se ponderaron los derechos fundamentales que entraban en conflicto. No sólo tiene que juzgar la aplicabilidad del precepto penal (en este caso no se excluye de su literalidad la posibilidad de su aplicación a los trabajadores del inmueble afectado), sino que han de tenerse en cuenta los derechos fundamentales aplicables.

Conforme a todos los preámbulos anteriores, el Tribunal Constitucional concluye afirmando que la Audiencia Provincial de Valladolid realizó la ponderación constitucionalmente requerida. Es decir, que tuvo en cuenta el contexto en el que se produjo la supuesta infracción penal, esto es, el proceso de negociación colectiva y actividad sindical, así como el efecto discriminatorio de la sanción, por cuanto que sólo fueron sancionados los representantes sindicales y los afiliados a los sindicatos. En otras palabras, por el hecho de que la resolución judicial se dictó teniendo en cuenta los derechos fundamentales implicados, si bien no dando respaldo a ninguno de dichos derechos, la decisión judicial no puede considerarse contraria a los derechos fundamentales que los condenados entendieron que se les había conculcado. Recuérdese, sin embargo, que al ponderar el derecho de asamblea, consideró que el mismo había dejado de ser legítimo por el mero hecho de que así se lo había parecido al Sr. Alcalde. Es decir, dicha ponderación es a todas luces claramente superficial.

Al margen del derecho de asamblea, otro de los derechos alegados a la hora de interponer el recurso de amparo es el derecho de igualdad. Como se desprende de la propia sentencia comentada, la sanción penal sólo fue impuesta a los trabajadores miembros de la Junta de personal y a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales allí representadas. Como ya se ha mencionado, tampoco este derecho se consideró vulnerado por cuanto que sólo se conocía la presencia de estos trabajadores en la mencionada asamblea, tal y como mantenía la Sentencia de la Audiencia Provincial. Es decir, nos encontramos una vez más ante la necesidad de dilucidar cuál es la presencia de derechos fundamentales como el de igualdad en el contexto laboral. La posición mantenida por el propio Tribunal Constitucional admitiendo la diferenciación de trato, así como la importante restricción al derecho de asamblea y reunión que constituye el subordinar la licitud de la misma a la concepción que tenga de la misma el propio empresario, enlaza con sus recientes pronunciamientos acerca de la aplicación de otros derechos fundamentales en el ámbito de la empresa. En este sentido, basta recordar los recientes pronunciamientos del Constitucional acerca de los derechos de igualdad en el contexto de las dobles escalas salariales¹¹ y, por otra parte, la restrictiva aplicación de los derechos de intimidad frente a las medidas de control audiovisual introducidas en la empresa¹².

¹¹ STCo. 119/02, de 20 de mayo.

¹² STCo. 186/00, de 10 de julio.

3. CONCLUSIONES

Hemos podido comprobar que el derecho de asamblea y reunión en el ámbito de la empresa, que ya partía de una precaria regulación legal, se ha visto sometido a un sinnúmero de restricciones desde la perspectiva jurisprudencial. Parece evidente que en el delicado conflicto entre el derecho de asamblea y el derecho de propiedad el Tribunal Constitucional ha apostado claramente a favor de este último.

Ello conlleva una consecuencia lógica: si, como en su momento mantuvo la ponente de la presente sentencia, las potencialidades del derecho de asamblea y reunión son evidentes ante un sistema de representación de los trabajadores excesivamente institucionalizado, en definitiva, como instrumento apropiado para que los trabajadores puedan formar directamente su posición colectiva sin necesidad de intermediarios, difícilmente podrá cumplir dicho papel si, por el contrario, se le somete a tales restricciones. El derecho de asamblea ha de dejar de ser contemplado exclusivamente desde el plano del orden público para comenzar a ser enfocado desde la perspectiva del ejercicio de un derecho de carácter instrumental para la consecución de unos objetivos específicos, que, por otra parte, están respaldados por nuestro ordenamiento jurídico (art. 4.1.g) E.T.).

Aunque pueda parecer paradójico desde la óptica tradicional de nuestra disciplina, las peculiaridades que aporta el Derecho del Trabajo en el ejercicio de un derecho considerado como fundamental por nuestra Constitución son claramente restrictivas de dicho derecho, haciendo derivar la legitimidad de su ejercicio de un sujeto ajeno a su convocatoria y desarrollo, esto es, del empresario. Pudiera concluirse que la presente sentencia se inserta -y sólo de ese modo puede ser comprendida en todos sus extremos- en un contexto de clara potenciación de las facultades directivas y disciplinarias empresariales¹³. Clara muestra de esta conclusión es el hecho de que la STCo. 88/03 en ningún momento se refirió a la LODR como normativa aplicable, siquiera supletoriamente, al específico ámbito laboral. En este sentido, la Disposición Final 1ª de la LODR establece que «esta Ley tiene carácter general y supletorio respecto de cualquiera otras de las que se regule el ejercicio de derecho de reunión». Es, precisamente, el carácter de fundamental del derecho de reunión, el que crea la obligación del empresario de ceder el local de su propiedad para el desarrollo de la asamblea. Es decir, el derecho de propiedad se subordina, siempre que no se suponga que se puede producir un daño en dicha empresa, al derecho fundamental¹⁴.

Es lógico que a pesar de la existencia de esta obligación empresarial, el derecho de los trabajadores a llevar a cabo asambleas en la empresa haya de compaginarse con el derecho de propiedad privada o pública del inmueble. Sin embargo, dicha circunstancia no puede conllevar el otorgamiento al empresario de una facultad omnímoda a la hora de decidir la cesión de dicho inmueble, así como, según realiza la sentencia de la Audiencia Provincial y que el Tribunal Constitucional considera como solución válida, la de determinar, incluso, la propia licitud de la asamblea. La Sentencia ahora comentada confunde la legitimidad empresarial a la hora procurar que la asamblea no provoque distorsiones graves del normal discurrir de la empresa, con la facultad de determinar que dichas distorsiones se están provocando.

¹³ Sobre el aumento de estas facultades y la restricción del ejercicio de determinados derechos fundamentales, puede verse ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J., «El derecho a la intimidad del trabajador. A propósito de la STCo. 186/2000, de 10 de julio», *Relaciones Laborales*, nº 1 (enero), 2001, pp. 85-92.

¹⁴ LIMÓN LUQUE, M.A., *Derecho de reunión*, cit., pp. 113 y ss.

Llevando hasta sus últimas consecuencias el razonamiento del Tribunal Constitucional en virtud del cual es el empresario quien mejor puede razonar sobre la afectación al funcionamiento de la empresa de la asamblea (Fundamento Jurídico Decimoprimer), nos encontraríamos con que difícilmente podría celebrarse asamblea alguna, ya que es inevitable que todas las asambleas produzcan alguna, aunque mínima, distorsión del normal discurrir de la empresa. Además, dado que es el empresario -recuérdese que parte en el conflicto- el capacitado para decidir sobre la intensidad de la distorsión, nunca se produciría la cesión del inmueble. Es decir, al exigir el consentimiento del empresario al comienzo y durante todas las fases de la asamblea como requisito adicional, inexistente en la regulación laboral de la reunión, se deja de contemplar dicha reunión como un derecho de los trabajadores (tal y como aparece definido en dicha regulación), para convertirlo en una mera facultad de concesión graciosa por parte del empresario. Esta circunstancia se encontraría lejos, pues, a pesar de lo mantenido por el Tribunal Constitucional, de la literalidad del art. 78.2 ET cuando afirma que el «empresario *deberá* facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea», salvo en una serie de supuestos contemplados por el propio precepto. Es más, las asambleas que se insertan en el seno del proceso de negociación, como es el caso enjuiciado, poseen unos privilegios adicionales en lo referente a la periodicidad de su celebración.

Esta conclusión se ve reforzada si acudimos a la regulación contenida en la LODR, donde no se requiere autorización alguna¹⁵, a pesar de que los valores a preservar son idénticos a los que aquí se pueden alegar. No es razonable que en el ámbito laboral el derecho de reunión esté rodeado de unas facultades exorbitantes del propietario de la empresa si son comparadas con las que posee la autoridad gubernativa. A aquél habría de concedérsele el derecho de acudir ante la autoridad judicial laboral, para que a través de un procedimiento sumario, como el previsto por la LODR, determine si se dan o no las graves distorsiones que impedirían el desarrollo del derecho de reunión en el interior de la empresa.

En definitiva, creemos que la clave de la resolución analizada se encuentra en el reconocimiento de la constitucionalidad de la concesión por parte de la sentencia de la Audiencia Provincial de la facultad de determinar si la distorsión en el normal desarrollo de la actividad empresarial tiene la suficiente intensidad como para alterar la consideración de lícita de dicha reunión. Además, recuérdese que el derecho de asamblea se inserta en el ámbito de la negociación de determinadas condiciones de trabajo, y otros instrumentos, con un mayor grado de reconocimiento (v.gr. la huelga), producen una distorsión mucho mayor en la actividad de la empresa de la que puede producir una asamblea que ha de ceñirse al estrecho corsé previsto en la regulación laboral específica.

¹⁵ Art. 3 de la LODR: «Ninguna reunión estará sometida al régimen de previa autorización». Desarrollo de la previsión contenida en el último inciso del art. 21.1 CE.